



ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2  
The Relationship Between Core Competencies of the School  
Administrator and Personnel Administration of Schools Under  
the Phatthalung Primary Educational Area Service Office 2

<sup>1</sup>โชติมา ชูลีรัตน์ Chotimay Chooleerat

<sup>2</sup>ชนัฐ พรหมศรี Chanat Promsri

<sup>1,2</sup>คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

<sup>1,2</sup>Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

<sup>1</sup>Corresponding author, e-mail: chotimay.cho071@hu.ac.th

Received February 17, 2025; Revised April 3, 2025; Accepted: May 6, 2025



### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 2) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 114 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 77 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G\* Power Analysis สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .89 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน ดังนี้ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี ตามลำดับ 2) ระดับภาวะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 4 ด้าน ดังนี้ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการออกจากราชการ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .882

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารสถานศึกษา; สมรรถนะหลัก

## Abstract

This research aimed to (1) study the level of core competencies of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 2, (2) study the level of personnel administration of Schools, (3) study the relationship between core competencies of the school administrators and personnel administration. The population consisted of 114 administrators with a sample size of 77 participants determined using G\*Power Analysis. Stratified random sampling was employed using school size as strata, followed by simple random sampling without replacement. The research instrument was a questionnaire. The reliability was .89. Statistical analyses included mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The findings revealed that: 1) The overall level of core competencies of the school administrator was at a high. When considering individual aspects, it was found two competencies were at the highest, two competencies were at a high. The highest to the lowest ranking were self-development, teamwork, achievement orientation, and quality service. 2) The overall level of personnel administration of schools was at a high. When considering individual aspects, it was found a competency was at the highest, four competencies were at a high. The highest to the lowest ranking were recruitment and appointment, discipline and disciplinary maintenance, workforce planning and position allocation, performance efficiency enhancement, and resignation from government service. 3) The correlation analysis indicated the relationship between core competencies of the school administrator and personnel administration of schools showed a statistically significant positive correlation at the .01 level. The correlation coefficient (r) was calculated at .882.



**Keywords:** Personnel Administration; School Administrators; Competencies

## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 1 มาตรา 6 ได้บัญญัติไว้ว่า "การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข" และหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ได้บัญญัติไว้ว่า "ให้กระจายอำนาจการบริหารจัดการจากกระทรวงศึกษาธิการไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง" (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) เพื่อให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งได้ให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นอำนาจโดยแท้ตามกฎหมายกำหนด โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป นอกจากนี้ในการกำกับดูแลมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด โดยได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 10 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านหลักและกระบวนการบริหาร การศึกษา สมรรถนะด้านนโยบายและการวางแผน สมรรถนะด้านการบริหารวิชาการ สมรรถนะด้านการบริหาร การบริหาร ด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคล สมรรถนะด้านการบริหารกิจการ สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ ชุมชน สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2555)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก และสถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม โดยสมรรถนะเหล่านี้ ถือเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland ที่กล่าวว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล สามารถ

ผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ (McClelland, 1973) นอกจากนี้ Spencer & Spencer ยังได้เสริมว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อประสิทธิผลของเกณฑ์ที่ใช้และการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคล (Spencer & Spencer, 1993)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จึงได้ดำเนินการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ที่พิจารณาจากนโยบายระดับชาติ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนสภาพปัญหาและความต้องการของหน่วยงานในพื้นที่ นำมาสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์การพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติได้ดำเนินการผ่านแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ซึ่งได้กำหนดพันธกิจประการหนึ่งที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่ง และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานและการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผ่านระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA พบว่า สภาพอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาในปีการศึกษา 2567 มีอัตราการขาดแคลนถึงร้อยละ 15 สาเหตุสำคัญมาจากความไม่สมดุลระหว่างการสรรหาบุคลากรใหม่กับการสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการ และการย้ายสถานศึกษา ส่งผลให้การบริหารจัดการด้านบุคลากรขาดความต่อเนื่อง ด้วยสถานการณ์ดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคล เพื่อสามารถวิเคราะห์ วางแผน และกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ตลอดจนบูรณาการการบริหารงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ภายใต้ข้อจำกัดด้านอัตรากำลังที่มีอยู่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2567)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาในหลายมิติ ประการแรก ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความท้าทายด้านการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ประการที่สอง ผลการศึกษาจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาผ่านการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารอย่างมีทิศทาง นอกจากนี้ผลการวิจัยยังจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาที่มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริง ตลอดจนสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับ



บริบทเฉพาะของสถานศึกษาในสังกัด อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวมต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานบุคคลขอกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การลาออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)
2. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 114 คน จาก 114 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรม G\* Power Analysis (Faul et al., 2007) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 77 คน จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้น และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน
3. **เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย** เป็นแบบสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประเมินศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ ใช้สอบถามผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ 1) ประสบการณ์ทำงาน และ 2) ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ซึ่งมี 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การลาออกจากราชการ ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต จำนวน 25 ข้อ

**4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ** โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากการพิจารณาผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญพบว่า ข้อคำถามจำนวน 49 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกข้อ

**5. การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

**6. การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 77 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)



## ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 แบ่งการนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์ มีรายละเอียดดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 รายด้าน

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.39	0.29	มาก
2. การบริการที่ดี	4.34	0.26	มาก
3. การพัฒนาตนเอง	4.57	0.28	มากที่สุด
4. การทำงานเป็นทีม	4.54	0.35	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.42</b>	<b>0.27</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.42$ , S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาตนเอง ( $\bar{x} = 4.57$ , S.D. = 0.28) การทำงานเป็นทีม ( $\bar{x} = 4.54$ , S.D. = 0.35) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{x} = 4.39$ , S.D. = 0.29) และการบริการที่ดี ( $\bar{x} = 4.34$ , S.D. = 0.26) ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 รายด้าน

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.48	0.20	มาก

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.58	0.34	มากที่สุด
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.47	0.32	มาก
4. วินัยและการรักษาวินัย	4.49	0.28	มาก
5. การออกจากราชการ	4.43	0.29	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.49</b>	<b>0.23</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.49, S.D. = 0.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 4 ด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ( $\bar{x} = 4.58, S.D. = 0.34$ ) วินัยและการรักษาวินัย ( $\bar{x} = 4.49, S.D. = 0.28$ ) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ( $\bar{x} = 4.48, S.D. = 0.20$ ) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ( $\bar{x} = 4.47, S.D. = 0.32$ ) และการออกจากราชการ ( $\bar{x} = 4.43, S.D. = 0.29$ ) ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

สมรรถนะหลัก ของผู้บริหาร สถานศึกษา	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา					รวม (Y)
	การวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	วินัยและการรักษาวินัย	การลาออกจากราชการ	
	(Y <sub>1</sub> )	(Y <sub>2</sub> )	(Y <sub>3</sub> )	(Y <sub>4</sub> )	(Y <sub>5</sub> )	
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X <sub>1</sub> )	.591**	.654**	.583**	.618**	.500**	.744**
การบริการที่ดี (X <sub>2</sub> )	.513**	.610**	.603**	.626**	.564**	.741**
การพัฒนาตนเอง	.460**	.614**	.771**	.762**	.451**	.787**

(X<sub>3</sub>)

การทำงานเป็นทีม	.496**	.833**	.714**	.718**	.489**	.840**
-----------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

(X<sub>4</sub>)

รวม (X)	.601**	.802**	.722**	744**	582**	.882**
---------	--------	--------	--------	-------	-------	--------

\*\* นัยสำคัญทางสถิติระดับที่ .01

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ( $r_{X,Y} = .882^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามระดับความสัมพันธ์ พบว่า การทำงานเป็นทีม ( $r_{X_4,Y} = .840^{**}$ ) มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา คือ การพัฒนาตนเอง ( $r_{X_3,Y} = .787^{**}$ ) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $r_{X_1,Y} = .744^{**}$ ) และการบริการที่ดี ( $r_{X_2,Y} = .741^{**}$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่าคู่ความสัมพันธ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่าคู่อื่นๆ คือ การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ( $r_{X_4,Y_2} = .833^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่คู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเองกับการลาออกจากราชการ ( $r_{X_3,Y_5} = .451^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ ทั้งนี้การทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งการพัฒนาสถานศึกษาไม่สามารถดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษาเพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากครูและบุคลากรในทุกระดับเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนนโยบาย และแนวทางปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษานั้นไม่เพียงแต่ช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกัน แต่ยังส่งผลให้การตัดสินใจและการดำเนินงานต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญสูงสุด เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันที่มีความเข้มแข็ง และทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชนก แซ่ไคว้ ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของ ผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาอะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเมืองอะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด (ขวัญชนก แซ่ไคว้, 2565)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ วินัยและการรักษาวินัย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ ทั้งนี้การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากกระบวนการในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับตำแหน่งงาน การดำเนินการในส่วนนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามระเบียบและขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด มีความโปร่งใส และเป็นธรรม ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับสุนันท์ เหมมัน ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอะเชิงเทรา เขต 2 ผลวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอะเชิงเทรา เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สุนันท์ เหมมัน, 2566)

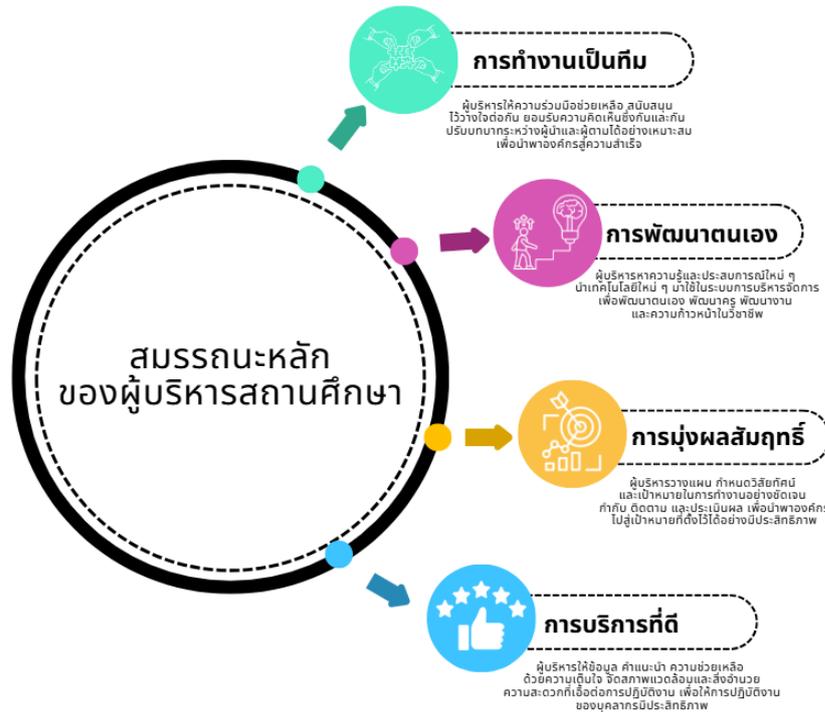
3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอะเชิงเทรา เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามระดับความสัมพันธ์ คือ การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา คือ การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะหลักในด้านต่างๆ เช่น การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี จะมีผลกระทบเชิงบวกต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยในแต่ละด้านที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลนั้นมีระดับความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้ การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์สูงสุด สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย ทำให้การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความร่วมมือ สร้างบรรยากาศ



ที่ดี ลดความขัดแย้ง จะช่วยให้เกิดการประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารงานบุคคล เช่น การมอบหมายงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการแก้ไขปัญหาภายในองค์กร เป็นไปอย่างราบรื่น ทั้งนี้ การทำงานเป็นทีมทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดึงความคิดเห็นของบุคลากรมาประกอบการตัดสินใจได้อย่างรอบด้าน ส่งผลให้การกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคลมีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และศึกษาความรู้ใหม่ๆ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้นและบริหารงานบุคคลได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงการเปิดรับความคิดเห็นและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อที่จะสามารถจัดการกับปัญหาหรือความท้าทายที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เช่น การส่งเสริมศักยภาพของครู การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การบริการที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการให้บริการที่มีคุณภาพแก่บุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา การให้บริการที่ดีไม่เพียงแต่ช่วยในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา แต่ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชามญช์ ลาวชัย ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์คล้อยตามกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (พิชามญช์ ลาวชัย, 2562)

### องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เขต 2 ได้องค์ความรู้ใหม่ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

## บทสรุป

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ วินัยและการรักษาวินัย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามระดับความสัมพันธ์ คือ การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา คือ การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี



## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการที่ไม่พึงพวงงบประมาณจากรัฐเพียงอย่างเดียว เช่น การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการครูและบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งอาจช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการศึกษาด้านการวางแผนอัตรากำลัง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการออกจากราชการ โดยอาจศึกษาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรมีการวิจัยเชิงลึกเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะด้านการบริการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาโดยจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคและปัจจัยที่ส่งเสริมสมรรถนะดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริการของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงกับบริบทของสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาถึงแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการของบุคลากรในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา การฝึกอบรม และการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553.

กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

ขวัญชนก แซ่ไคว้. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุนันท์ เหมมัน. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. (2567). *ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA ปีการศึกษา 2567*. <https://shorturl.asia/UQtP3>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2555). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา.
- Faul, F. et al. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2): 175–191.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1): 1–83.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competency at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.

