

สมรรถนะเชิงบริหารกับงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนวัดสุวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม
Executive Competence and Personnel work of Educational Personnel
Wat Sukwararam School, Don Tum District, Nakhon Pathom Province

จุฑาทิพย์ อินทพัทธ์
ดร.โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ในตะวัน กำหอม
วิทยาลัยทองสุข
Juthathip Inthaphak
Dr. Sopee Wiwatchankit
Assistant professor Dr.Naitawan Kumhom
Thong Sook College
Email: ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 7 กันยายน 2565; วันที่แก้ไขบทความ 21 ธันวาคม 2565; วันที่ตอบรับบทความ: 30 ธันวาคม 2565
Received: September 7, 2022; Revised: December 21, 2022; Accepted: December 30, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะเชิงบริหาร 2) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงบริหารกับงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's product correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะเชิงบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร รองลงมาคือด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ และอันดับสุดท้ายคือด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 2) งานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือด้านการวางแผน อัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และอันดับสุดท้ายคือด้านการออกจากราชการ 3) ความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารกับงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : สมรรถนะเชิงบริหาร, งานบุคคล, การบริหาร

Abstract

This research aims to 1) Study the level of executive competency. 2) Study the level of personnel management 3) Study the relationship between administrative competency and personnel work of personnel. Education at Wat Sukwararam School, Don Tum District, Nakhon Pathom Province The sample group was 18 educational personnel. The instrument used was a questionnaire. data analysis Percentage, mean, and standard deviation determination and correlation by Pearsion's product correlation coefficient.

The results showed that 1) Overall management competency is at a high level. When considering each aspect, it was found that the first place was in communication competence, followed by competence in teamwork. competence in planning and management and lastly, in Strategic Practice Competency. 2) Overall personnel work is at a high level. Considering each item, it was found that the first place was the promotion of moral and ethical discipline for government teachers and educational personnel, followed by the workforce planning. Nomination and Appointment Disciplinary action and punishment and the last rank is in the field of retirement.3) The relationship of administrative competency and personnel work of educational personnel at Wat Sukwararam School, Don Tum District, Nakhon Pathom Province. Overall, the positive relationship was at a moderate level. statistically significant at 0.01 level

Keywords: Executive Competency, Personal work, Administration

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาของชาติ การบริหารจัดการศึกษาภายในโรงเรียนของตนด้วยวิธีการบริหารจัดการที่หลากหลายจากสภาพในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงจากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ข่าวสารและการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ผู้บริหารจึงต้องมีการนำสมรรถนะต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการสื่อสารที่กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดีทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความเป็นผู้นำมีความสามารถในการสื่อสารที่กระตุ้นให้บุคลากร

ในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดีที่สุดทำให้เกิดผลสูงสุด มีทักษะการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ในรูปแบบต่างๆ ที่ก้าวทันกับยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทั้งทางด้านการบริหาร และในฐานะผู้ปกครองที่สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ ภายใต้การปกครองของตน ทำให้ครูเกิดพลังในการพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีสติปัญญาสูงขึ้น ผู้บริหารที่มีสมรรถนะจะสามารถทำให้การดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2552:1ก)

การบริหารงานบุคคลท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อม สังคมและเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถทางการบริหารอย่างหนึ่งซึ่งต้องการ ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารเพื่อนำองค์กรสู่ความก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดความพร้อมสู่สังคม องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจึงหันมาให้ความสนใจและมุ่งเน้นในการบริหาร“คน”มากขึ้น เนื่องจากสังคมในยุคนี้มีการแข่งขันกันที่ระดับทุนความรู้ขององค์กร และทุนความรู้ขององค์กรที่สำคัญที่สุดก็คือ “ทุนมนุษย์” เหตุเพราะทุนมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารและการสร้างคุณค่าให้กับองค์กรทุกองค์กร ความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่รวมกันเป็นสมรรถนะ(Competencies)ของบุคคลจึงมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารเพราะสิ่งที่จะเกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 นี้ คือ การเปลี่ยนแปลงมากมาย ลักษณะงานจะมีความซับซ้อนมากขึ้น ต้องอาศัยภูมิปัญญาและสมรรถนะจากผู้นับถือปฏิบัติที่จะต้องจัดการความซับซ้อนทั้งของบุคคลและงานได้ (พิชามญชุ์ ลาวชัย.2562:3)จากเหตุผลดังกล่าวนี้ ทำให้การสร้างความพร้อมด้านบุคคลมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานในองค์กรมาก ทั้งบทบาทในฐานะผู้นำและผู้ตามที่ต้องเร่งสร้างและสรรหาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ผลจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นำมาสู่การทบทวนบทบาทใหม่ผ่านการปฏิรูปการศึกษาและระบบราชการ การจัดการและโครงสร้างการบริหารที่กำหนดคุณสมบัติตามตำแหน่งและอำนาจบริหารอย่างเป็นอิสระมากขึ้น ดังนั้น ความต้องการขององค์กรยุคใหม่จึงต้องทบทวนและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อมุ่งพัฒนาทุนมนุษย์ที่เน้นความรู้ ทักษะหรือสมรรถนะที่ติดตัวบุคคลในองค์กรปัญหาที่พบบ่อยครั้ง คือ สมรรถนะของผู้บริหารไทย ตามคำกล่าวของรุ่งแก้วแดง (2546) ที่ระบุว่า ในระบบการบริหารการศึกษา ผู้บริหาร คือ บุคคลที่สำคัญที่สุด หากที่ผ่านมากลับพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาของไทยยังไม่ถือว่าเป็นมืออาชีพ เนื่องจากไม่ได้คุมเข้มเรื่องคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ามาเป็นผู้บริหาร ผู้บริหารส่วนใหญ่ขาดทักษะในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งถือเป็นกระบวนการทางการบริหารอย่างหนึ่งที่สำคัญยิ่ง ดังนั้น หากต้องการให้สถานศึกษาพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาก็ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้วย (พิมพ์พิชชา บุญสืบสันติ.2558: 3-5)

การพัฒนาในการบริหารงานด้านต่างๆ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแล้วแต่ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลยังคงอยู่ย่ำเยอเยอส่งกระทบไปถึงการบริหารงานอื่นๆ ได้เช่นกัน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการขาดความรู้ ความเข้าใจใน การวางนโยบาย การวางแผน การศึกษาที่เป็นระบบ ขาดความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน จึงทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ (Damnoen, Siri, Supattho & Kaewwilai.

2021) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆ (วิชาพัชญ์ โหนะ. 2563) เพื่อนำไปใช้พัฒนาแก้ไขปัญหาและขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ให้เกิดคุณภาพต่อการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไป (Songsraboon, Thongtao, Damnoen & Huanjit. 2021)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้วยการดำเนินงานตามนโยบายและแผนการดำเนินการในตัดสินใจ และการร่วมคิดร่วมทำ ผู้บริหารต้องเน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนบรรลุประสิทธิภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการบริหารงานบุคคลต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้และการปฏิบัติให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายและทิศทางการบริหารงาน การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารไม่ว่าองค์กรนั้นจะปฏิบัติงานด้านใด ถ้ามีการบริหารงานบุคคลบกพร่ององค์กรนั้นก็พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะงานทุกอย่างจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลที่ได้รับมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไป การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังคงเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยรู้จักแสวงหาและคัดเลือกครูเข้ามาทำงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งรู้จักการกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจในงานนั้นๆ อีกด้วยและยังเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ในการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างสมาชิกกับองค์กร ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าของบุคคลเพื่อให้ได้คนดีมีความสามารถ มีความทุ่มเทและมีความสุขในการทำงาน (นิรุทธิ์ พิกุลเทพ.2558:60) การศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนจึงมีความจำเป็นและมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาพลเมืองของประเทศ ซึ่งส่งผลต่อความเจริญและการพัฒนาประเทศในทุกด้าน การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขอีกทั้งตามจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญามีความสุข และมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในระดับที่เหมาะสม (ทิพสุคนธ์ บุญรอด และมัทนา วัฒนอมศักดิ์.2564 :16)

จากที่กล่าวมา ผู้ศึกษาเห็นว่าถึงแม้จะมีการพัฒนาในการบริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างดีอยู่แล้ว แต่ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลยังคงอยู่ย่ำเยอเยยส่งผลกระทบต่อการบริหารงานอื่นๆ ได้เช่นกัน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผนนโยบาย การวางแผนการศึกษาที่เป็นระบบ ขาดความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน จึงทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆ เพื่อนำไปใช้พัฒนาแก้ไขปัญหา และ

ขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ให้เกิดคุณภาพต่อการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในเรื่องสมรรถนะเชิงบริหารกับงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐมเพื่อจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงบริหารกับงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะเชิงบริหารกับงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนวัดสุขวรารามอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม จำนวน 18 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้
 - 1.1 ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร
 - 1.2 ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ
 - 1.3 ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม
 - 1.4 ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

- 2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 2.3 ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 2.4 ด้านการออกจากราชการ
- 2.5 ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยกำหนดจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย มากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็น เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check List) โดยมีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ระดับสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่อง ที่มีคำตอบให้เลือก แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ ลิเคอร์ท(Likert.1989.pp:213 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม.2559:28-29)

คะแนน 5	หมายถึง	ระดับสมรรถนะมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ระดับสมรรถนะมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ระดับสมรรถนะปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ระดับสมรรถนะน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ระดับสมรรถนะน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ระดับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่อง ที่มีคำตอบให้เลือก แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม. 2559: 28)

คะแนน 5	หมายถึง	ระดับสมรรถนะมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ระดับสมรรถนะมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ระดับสมรรถนะปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ระดับสมรรถนะน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับสมรรถนะน้อยที่สุด

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่าย่อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

ให้คะแนน -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้เชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .972

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมทั้งหมด 18 ชุด เท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองในเดือนมกราคม 2565

3.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากรกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษานำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางด้านสถิติ

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ระดับสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ทั้งนี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยนำ

แบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์ เบสส์(Best.1977.pp:47อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม.2559:28-29)

ตอนที่ 3 ระดับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ทั้งนี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์ เบสส์(Best.1977.pp:47อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม.2559:28-29)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายความว่า	สมรรถนะมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายความว่า	สมรรถนะมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายความว่า	สมรรถนะปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายความว่า	สมรรถนะน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายความว่า	สมรรถนะน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงบริหารกับงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient อ้างถึงในในตะวัน กำหอม 2559:116) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

สูงกว่า 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.71-0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.30-0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สรุปผล

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 10คน คิดเป็นร้อยละ 55.55 มีอายุสูงกว่า 40 ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 การศึกษาระดับระดับปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 77.77 ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 38.88 ตามลำดับ

2.สมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร รองลงมา คือด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ และอันดับสุดท้ายคือด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังตาราง

	สมรรถนะเชิงบริหาร	μ	σ	ระดับ สมรรถนะ	อันดับที่
1	ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร	4.05	0.17	มาก	1
2	ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ	4.00	0.52	มาก	3
3	ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม	4.00	0.20	มาก	2
4	ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	3.79	0.88	มาก	4
	รวม	4.11	0.17	มาก	

2.1 ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือผู้บริหารในสถานศึกษาแสดงออกด้วยกิริยาท่าทางและน้ำเสียงได้ อย่างเหมาะสมกับบุคคล เวลา และสถานการณ์ต่าง ๆ รองลงมา คือผู้บริหารในสถานศึกษาสามารถใช้ทักษะการสื่อสารด้านการพูด ด้านการเขียน และด้านการฟัง สื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสม ผู้บริหารในสถานศึกษาสามารถเลือกและใช้สื่อ และเทคนิควิธีการ ในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารในสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดหรือข้อสรุปจากการประชุมมาพัฒนาคุณภาพงานด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารในสถานศึกษาสามารถพูดจูงใจ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเชื่อถือ ศรัทธา มีความคิดคล้อยตาม และปฏิบัติตามคำแนะนำตามลำดับ

2.2 ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือผู้บริหารในสถานศึกษาสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน รองลงมา คือผู้บริหาร ในสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการงานให้บรรลุ เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนด ผู้บริหาร ในสถานศึกษาสามารถจัดหา จัดสรร และใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ผู้บริหารในสถานศึกษาสามารถบริหารการเงินและงบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด และอันดับสุดท้ายคือผู้บริหารในสถานศึกษา กำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตามลำดับ

2.3 ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือผู้บริหารในสถานศึกษาสามารถมีภาวะผู้นำ สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารในสถานศึกษาสามารถมอบหมายงานให้สมาชิกในทีมได้ อย่างเหมาะสม ผู้บริหารในสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารในสถานศึกษาสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้านการบริหารจนเป็นที่ยอมรับ และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารในสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ตามลำดับ

2.4 ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือผู้บริหารในสถานศึกษาสามารถนำหลักการบริหารโครงการมา ใช้ได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือผู้บริหารในสถานศึกษาสามารถกำหนดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ผู้บริหารใน

สถานศึกษาสามารถวิเคราะห์กลยุทธ์ขององค์กร เพื่อนำสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารในสถานศึกษาสามารถปรับตัวอย่างทันทั่วทั้งที่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และอันดับสุดท้ายคือผู้บริหารในสถานศึกษาสามารถควบคุม ติดตามและ ประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามที่เป้าหมายกำหนดไว้อย่าง เป็นรูปธรรมตามลำดับ

3. งานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอคอนทูน จังหวัดนครปฐมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และอันดับสุดท้ายคือด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือมีสร้างระบบการทำงานด้านบุคลากร รองลงมา คือ มีการกำหนดแผนงานเพื่อดำเนินงานบุคลากร มีวิธีการการระบุตำแหน่งของอัตรากำลัง มีการกำหนดอัตรากำลัง เพื่อให้ครอบคลุมในระยะยาว และอันดับสุดท้ายคือมีการกำหนดล่วงหน้าเกี่ยวกับอัตรากำลัง ตามลำดับ

3.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือการเสาะหาบุคคล บรรจุ และจงใจให้เข้าทำงาน รองลงมา คือ การคัดเลือกบุคลากรภายในให้เข้ามารับตำแหน่งงาน การกำหนดบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งขององค์กรการคัดเลือกบุคคลมาเป็นครูที่มีความสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร และอันดับสุดท้ายคือการสรรหาบุคลากรภายนอกเข้าทำงานตามลำดับ

3.3 ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือการปฏิบัติตน ยึดถือข้อบังคับของสถานศึกษา รองลงมาคือการกำหนดข้อบังคับของสถานศึกษา การทำกิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย การนิเทศเสนอแนะให้ข้าราชการครูในองค์การเดียวกันอยู่ในระเบียบวินัย และรักษาวินัย และ อันดับสุดท้ายคือการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูที่ละเมิดข้อปฏิบัติของสถานศึกษา ตามลำดับ

3.4 ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือการนิเทศเกี่ยวกับความผิดต้องโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครู รองลงมาคือ การรายงานผลการพิจารณาความผิดของบุคลากร การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับข้าราชการครูที่เกษียณอายุราชการ การเชิญให้ข้าราชการครูที่พ้นจากหน้าที่ราชการกลับเข้ามาทำการสอนในสาขาวิชาที่ขาดแคลน และอันดับสุดท้ายคือ การปฏิบัติตนที่ดีในหน่วยงาน เพื่อไม่ให้ต้องโทษทางวินัย ตามลำดับ

3.5 ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ รองลงมาคือ

มีจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ มีจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ มีจรรยาบรรณต่อตนเอง และ อันดับสุดท้ายคือมีจรรยาบรรณต่อสังคม ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารกับงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสมรรถนะเชิงบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการงานบุคคล เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการทางวินัยและลงโทษ ด้านการออกจากราชการ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง เท่ากับ ด้านส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

4.1 ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร กับงานบุคคล มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ เท่ากับ ด้านการออกจากราชการเท่ากับด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และอันดับสุดท้ายคือด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ

4.2 ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ กับงานบุคคล มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือด้านการวางแผนอัตรากำลัง รองลงมาคือด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เท่ากับด้านการออกจากราชการเท่ากับด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ อันดับสุดท้ายคือด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ตามลำดับ

4.3 ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม กับงานบุคคล มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ รองลงมาคือด้านการวางแผนอัตรากำลัง เท่ากับด้านการออกจากราชการ เท่ากับด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ

4.4 ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ กับงานบุคคล มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 คือด้านการวางแผนอัตรากำลัง รองลงมาคือด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เท่ากับด้านการออกจากราชการ เท่ากับด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ อันดับสุดท้าย คือด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร รองลงมา คือด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ และอันดับสุดท้ายคือด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พิชามญช์ ลาวชัย** (2562 : 7 - 8) เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงครามผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ สมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ สมรรถนะในการปฏิบัติ เชิงกลยุทธ์ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.18-0.24 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน

2. งานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และอันดับสุดท้ายคือด้านการออกจากราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จิราพร กุลนิล** (2562:59) ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร พบว่าโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการวางแผนอัตรากำลัง รองลงมาคือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินการ ทางวินัยและการลงโทษ และอันดับสุดท้ายคือด้านการออกจากราชการและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พิชามญช์ ลาวชัย** (2562 : 7 - 8) เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การเจรจาต่อรอง การให้ข้อมูลข่าวสาร การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องการให้ความยุติธรรมความมั่นคงในงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การวางแผนกำลังคน การพัฒนา การสรรหา การนำเข้าสู่หน่วยงาน การคัดเลือก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.20-0.32 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน

3. ความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารกับงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสมรรถนะเชิงบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการงานบุคคล เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการทางวินัยและลงโทษ ด้านการออกจากราชการ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้าง เท่ากับ ด้านส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชามญช์ ลาวชัย (2562 : 7 - 8) เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ (Y10) มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาลำดับแรกคือ สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการวางแผนกำลังคน มีค่า ความสัมพันธ์ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาลำดับที่สองคือ สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง มี ความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน ค่าความสัมพันธ์ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ มี ความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน(Y6) มีค่า ความสัมพันธ์น้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับมิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับงานบุคคลในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย และชัดเจนมากขึ้น

1.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยควรศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบัน สังเกต สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นกว่าเดิม เกิดความหลากหลายในการศึกษาวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- จิราพร กุลนิล.(2562). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนชุมชนวัดขันเงิน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา :วิทยาลัยทองสุข
- ทิพสุคนธ์ บุณรอด และ มัทนา วังถนอมศักดิ์.(2564). ภาพผู้นำมุงบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารศิลปการจัดการ 5(2),486-500

ในตะวัน กำหม่อม.(2559).การวิจัยทางการศึกษา. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ที่คอม.

- พิชามญช์ ลาวชัย.(2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา.ภาควิชาการบริหารการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พิมพ์พิชชา บุญสืบสันติ.(2558). สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต3.สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ภิกษาพัชญ์ โทนา.(2563). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0. หลักสูตร ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- รุ่ง แก้วแดง.(2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2560). แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 – 2579.กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- Damnoen, P. S., Siri, P., Supattho, P. S., & Kaewwilai, K. (2021).The Development of Student Characteristics in According to the Nawaluk Framework of the Buddhist integration of Buddhapanya Sri Thawarawadee Buddhist College. Asia Pacific Journal of Religions and Cultures,5(2),126-135.
- Songsraboon, R., Thongtao, J., Damnoen, P. S., & Huanjit, P. S. (2021). Course Management Based on Outcome-Based Education (OBE) of Learning by Working in Real Conditions. Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation, 32(3), 20491 – 20499.