ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

The Relationship Between the Administrator Competency and Personnel Management in School Under the Secondary Educational Service Area Office Samutprakan

กิตติพงศ์ นารี[1] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศึกฤทธิ์ ศิลาลาย[2]
Kittipong Naree[1] Asst. Prof. Dr. Khukrit Silalaiy[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 335 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.955 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .882

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of the administrator competency 2) to study the level of personnel management in school and 3) to study of the relationship between the administrator competency and personnel management in school under Samutprakan The Secondary Educational Service Area Office. The research sample consisted 335 teachers worked at the schools under Samutprakan The Secondary Education Service Area Office

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหาร การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

[1]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[1]Master of Education Program in Education Administration Ramkhamhaeng University

[2]อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[2]Lecturer Master of Education Program in Educational Administration Ramkhamhaeng University

ผู้ติดต่อ, อีเมล: กิตติพงศ์ นารี, kittipong.naree@hotmail.com

รับเมื่อ 24 มกราคม 2569 แก้ไข 18 กุมภาพันธ์ 2569 ตอบรับ 22 กุมภาพันธ์ 2569

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Area Office The which were selected by multi – stage sampling. The research instrument was a questionnaire. The survey has a confidence level of 0.955. The data was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation.

The research findings were as follows

1. The level of the administrator competency, under Samutprakan the Secondary Educational Service Area Office as an overall and each aspect was at a high level.

2. The level of personnel management in School, under Samutprakan the Secondary Educational Service Area Office as an overall and each aspect was at a high level.

3. The relationship between the administrator competency and personnel management in school under Samutprakan the Secondary Educational Service Area Office as a whole was positive relationship at high level overall significant difference at the .01 level of significance with a correlation coefficient of r = .882

Keywords: The Administrator Competency, Personnel Management in School

ภูมิหลัง

สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างและพัฒนาคนดีมีคุณภาพ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขและพึ่งพาตนเองได้ ความคาดหวังนี้ส่งผลให้โรงเรียนต้องมีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 5 ส่วน 3 มาตรา 43 ผู้บริหารจึงต้องนำสมรรถนะต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาการศึกษาในโรงเรียนของตนเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า ก – 1)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นสิ่งสำคัญ เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนการศึกษาโดยใช้ความสามารถหรือทักษะที่ผู้บริหารมีในการทำหน้าที่และรับผิดชอบในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและภารกิจที่ตั้งไว้ และจะทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกทิศทาง มีความคุ้มค่ากับการลงทุน เป็นเครื่องมือในการวางแผนในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การใช้คัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถตรงกับงานทำให้งานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ขวัญชนก แซ่โค้ว, 2565, หน้า 134)

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการบริหารงานตามนโยบายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กรนั้นมุ่งหวังเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้มีจำนวนเพียงพอ โดยรวมถึงการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าบุคลากรสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการสิ่งตอบแทน การพัฒนา การเจรจาต่อรองร่วมกัน การสร้างความมั่นคงในการทำงาน การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (นวพัชญ์ ฉิดจันทร์, 2564, หน้า 130 – 131)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีบทบาทในการกำกับดูแลและพัฒนาสถานศึกษาในเขตพื้นที่เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและความต้องการของสังคม การมีผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงจะช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลนี้มีที่มาจากความจำเป็นในการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีการแข่งขันทางการศึกษาและความต้องการคุณภาพของการเรียน

การสอนที่สูง นอกจากนี้ การวิจัยในระดับชาติและระดับท้องถิ่นยังแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจการศึกษาในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับใด

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับใด

3. สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ หรือไม่ อย่างไร

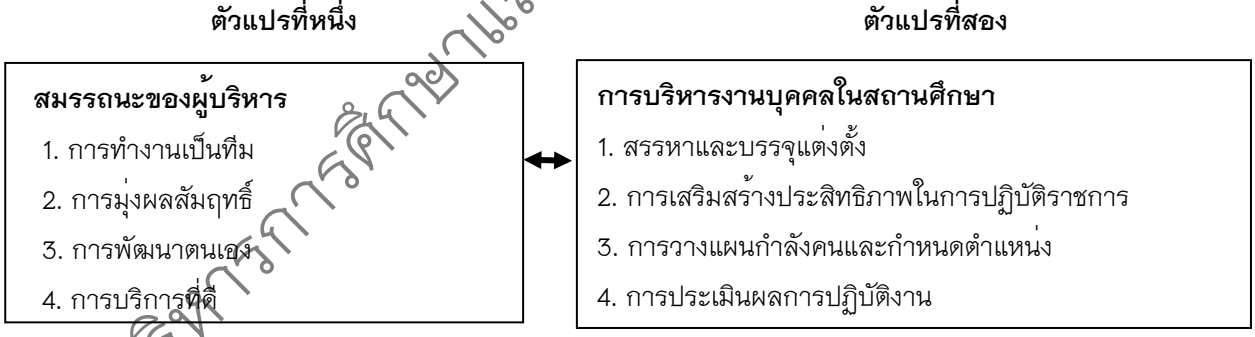
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ใช้รูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 25 โรงเรียน ครูจำนวน 2,319 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Cohen (Cohen, Manion, and Morrison, 2011) และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 335 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหาร และแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955 และข้อคาถามมีค่าดัชนความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 335 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ได้ข้อมูลกลับมา 335 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำข้อมูลของครูผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 การแจกแจงความถี่ (frequency)

1.2 ร้อยละ (percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (mean)

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

2.2 ค่าความเชื่อมั่นโดยการคำนวณได้จากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) คำนวณได้จากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า +1 ถึง –1 ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 121)

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .882 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

การบริหารงานบุคคล / สมรรถนะ ของผู้บริหาร	1.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2.การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	4.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผลการบริหารงานบุคคล
1. การทำงานเป็นทีม	.686**	.710**	.755**	.712**	.782**
2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	.729**	.753**	.739**	.762**	.814**
3. การพัฒนาตนเอง	.724**	.732**	.686**	.726**	.782**
4. การบริการที่ดี	.732**	.736**	.781**	.742**	.816**
สมรรถนะของผู้บริหาร	.792**	.808**	.820**	.812**	.882**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีสมรรถนะ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาองค์กรควบคู่ไปกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครู เพื่อให้การบริการที่ดีแก่ผู้เรียนและสร้างสรรค์คุณภาพการศึกษาในระยะยาวสอดคล้องกับแนวคิดของขวัญชนก แซ่โค้ว (2565, หน้า 9) ได้กล่าวถึง สมรรถนะของผู้บริหาร ไว้ว่า

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสามารถของแต่ละบุคคลนั้นมีทั้งที่ปรากฏและที่ซ่อนเร้นอยู่ หากมีเหตุการณ์หรือแรงกระตุ้นบางอย่างเกิดขึ้น ความสามารถที่ซ่อนอยู่เหล่านั้นจะถูกแสดงออกมา ดังนั้น หากต้องการให้องค์การประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องเริ่มต้นด้วยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิด ของว่าที่ร้อยตรีหญิงขวัญสุดา อ่วมสะอาด (2566, หน้า 16 – 17) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหารไว้ว่า ควรมีสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติกานต์ ศรียา และ กนิษฐา แย้มโพธิ์ใช้ (2565, หน้า 918) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของระพีพรรณ ทิพมาตย์ (2565, หน้า 219) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในด้านการบริหารงานบุคคล และได้มีการพัฒนาเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานและศึกษาต่อในระดับสูง มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุ วัตถุประสงค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2564, หน้า 17) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคล ไว้ว่ากระบวนการบริหารงานตามนโยบายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กรนั้นมุ่งหวังเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้มีจำนวนเพียงพอ โดยรวมถึงการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าบุคลากรสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการสิ่งตอบแทน การพัฒนา การเจรจาต่อรองร่วมกัน การสร้างความมั่นคงในการทำงาน การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการจัดการข้อมูลสารสนเทศบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของแวเสือมาน หามะ (2565, หน้า 22) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในองค์กรเริ่มต้นจากการวางแผนกำลังคนและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสงกราน ตะโคดม (2563, หน้า 108) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563, หน้า 102) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกผลการวิจัยพบว่าด้านการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีสมรรถนะของผู้บริหารประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง และการบริการที่ดี และสามารถนำทักษะมาบริหารงานบุคคล การดำเนินงานที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตามศักยภาพ ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการทำงานและความสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชามญชุ์ ลาวชัย (2562, หน้า 86) ได้ศึกษาได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในลักษณะคล้อยตามกัน และสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ เกศริน ทองไสล (2567, หน้า 10) ได้ศึกษาสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในลักษณะคล้อยตามกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีมุมมอง ที่เต็มใจ ภาคภูมิใจในการให้บริการด้วยอัธยาศัย ไมตรีอันดีและมีความสุข ในการให้บริการ ให้ข้อมูลข่าวสารถูกต้องชัดเจน แจ้งให้ผู้รับบริการได้ทราบความคืบหน้าในการดำเนินการหรือขั้นตอนต่าง ๆ

1.2 จากการศึกษาพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ เจตคติที่ดีในการทำงาน โดยการกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลการพัฒนา และปรับปรุง

1.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารควรจะพัฒนาสมรรถนะให้มากขึ้นเพราะจะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานในสถานศึกษากับกลุ่มงานบริหารกลุ่มอื่น ๆ ได้แก่ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานงบประมาณ และกลุ่มบริหารงานทั่วไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยสมรรถนะของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคล

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ขนาดใหญ่ขึ้น เช่น พื้นที่ในกรุงเทพมหานคร พื้นที่ภาคใต้ พื้นที่ภาคเหนือ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กนกพร โพธิ์มณี. (2562). *การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไรพรรณี.

กิตติกานต์ ศรียา และกนิษฐา แย้มโพธิ์ใช้. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 6*(3), 905 – 920.

เกศริน ทองไสล. (2567). สมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. *วารสารสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, 5*(1), 1 – 11.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขวัญชนก แซ่โค้ว. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นวพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). *การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พิชามญชุ์ ลาวชัย. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ว่าที่ร้อยตรีหญิงขวัญสุดา อ่วมสะอาด. (2566). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

แวเสือมาน หามะ. (2565). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ศศิวิมล คนเสงี่ยม. (2563). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชมงคลปทุมธานี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปีของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542 – 2551).* กรุงเทพฯ: วีทีซี คอมมิวเนเคชั่น.

สงกราน ตะโคดม. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566.* สมุทรปราการ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education.* 8th edition. New York: Routledge.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร