

แบบขอล่งเอกสารการเผยแพร่บทความวิจัย เพื่อใช้สำหรับการเสนอขอจบการศึกษา  
ระดับบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ชื่อ - นามสกุล (นาย/นาง/นางสาว) สุวิมล พันธุ์ปทุม รหัสประจำตัว 58854650213  
นักศึกษา  หลักสูตรมหาบัณฑิต  หลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหาร การศึกษา  
ศึกษาที่  มหาวิทยาลัย  ศูนย์ ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์  
เป็นนักศึกษา  ภาคปกติ  ภาคพิเศษ เข้าศึกษาภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2558  
ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ บ้านเลขที่ 141 หมู่ 5 ตำบล หนองนาคำ อำเภอ หนองเสือ จังหวัด ปทุมธานี  
รหัสไปรษณีย์ 77230 โทรศัพท์ 0958072518 แฟกซ์..... อีเมล beau379@gmail.com  
หมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ 0958072518

มีความประสงค์ขอเสนอส่ง  บทความวิทยานิพนธ์  บทความการค้นคว้าอิสระ ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่

ตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการ

ชื่อเรื่องบทความ.....

ภาษาอังกฤษ.....

ชื่อวารสาร.....  ระดับนานาชาติ  ระดับชาติ

อยู่ในฐานข้อมูล  TCI  Scopus  ISI  อื่นๆ โปรดระบุ.....

เป็นวารสารของประเทศ..... ปีที่..... ฉบับที่..... หน้าที่.....

นำเสนอในที่ประชุมทางวิชาการที่มีรายงานการประชุมฉบับสมบูรณ์ (Proceedings) (เป็นรวมเล่มบทความฉบับเต็มไม่ใช่บทคัดย่อ)

ชื่อเรื่องบทความ ความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ภาษาอังกฤษ THE RELATIONSHIP BETWEEN THE SCHOOL ADMINISTRATOR'S  
COMPETENCIES AND SCHOOL PERSONNEL MANAGEMENT UNDER  
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ชื่องานประชุมทางวิชาการ การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

วัน/เดือน/ปี ที่จัดประชุม 25 - 26 มิ.ย. 2558 หน่วยงานที่จัดประชุม สำนักบริหารการมัธยมศึกษา สังกัดวิทยาลัยศึกษา

สถานที่ประชุม Proceeding online ประเทศ ไทย

เป็นการประชุมทางวิชาการ  ระดับนานาชาติ  ระดับชาติ  อื่นๆ.....

การนำเสนอ  แบบบรรยาย (Oral Presentation)  แบบโปสเตอร์ (Poster Presentation)

การเผยแพร่ในรูปแบบอื่นๆ.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ได้ดำเนินการตามข้อความข้างต้นแล้ว และได้แนบหลักฐานการเผยแพร่ที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องมาแล้ว

ลงชื่อ [Signature]  
(นางสาววิมล พันธุ์ปทุม)  
 นักศึกษา  
วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

คำรับรอง

ขอรับรองว่า (นาย/นาง/นางสาว) นางสาว จินตนา พินิจมนต์  
 ได้เผยแพร่ผลงานวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ ตามรายละเอียดที่ระบุข้างต้นเรียบร้อยแล้ว และได้ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว  
 เห็นสมควรเสนอขอส่งเอกสารการเผยแพร่บทความวิจัยได้

ลงชื่อ..... ( <u>อ.ดร. อนุสิทธิ์ โสภณเทพ</u> ) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....	ลงชื่อ..... ( <u>ดร.ดร. อดิเทพ เมธา</u> ) ประธานคณะกรรมการประจำหลักสูตร วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....
---	--

ให้นักศึกษาแนบเอกสารตามประเภทการเผยแพร่บทความวิจัยให้ครบถ้วน แล้วนำเอกสารส่งที่บัณฑิตวิทยาลัย

ประเภทตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการ

สิ่งที่แนบมาด้วย

1. แบบเสนอขอรับการส่งเอกสารการตีพิมพ์ (มรว.บ. 11)
2. แบบตอบรับการลงวารสาร (ตัวจริง) (พร้อมสำเนา 2 ชุด).
3. สำเนาปกใน - ปกนอกวารสาร (พร้อมสำเนา 2 ชุด)
4. สำเนาหน้าสารบัญ (พร้อมสำเนา 2 ชุด)
5. บทความฉบับสมบูรณ์ (พร้อมสำเนา 2 ชุด)
6. เล่มวารสารฉบับจริง

<input type="checkbox"/>	ครบ
<input type="checkbox"/>	ไม่ครบ

ประเภทนำเสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการ

สิ่งที่แนบมาด้วย

1. แบบเสนอขอรับการส่งเอกสารการตีพิมพ์ (มรว.บ.11)
2. แบบตอบรับการนำเสนอผลงาน (ตัวจริง) (พร้อมสำเนา 2 ชุด)
3. สำเนาปกใน - ปกนอก (พร้อมสำเนา 2 ชุด)
4. สำเนาหน้าสารบัญ (พร้อมสำเนา 2 ชุด)
5. บทความฉบับสมบูรณ์ (พร้อมสำเนา 2 ชุด)
6. ใบประกาศนียบัตรหรือเอกสารที่แสดงถึงการนำเสนอผลงาน (พร้อมสำเนา 2 ชุด)
7. เล่มเสนอผลงานที่ได้นำเสนอ (Proceedings) CD

<input checked="" type="checkbox"/>	ครบ
<input type="checkbox"/>	ไม่ครบ

ตรวจสอบเอกสาร. ศส. ป.โท 12 กก.

1. บทประชุมวิชาการระดับบัณฑิต ครั้งที่ ๑๒ ๒๕-๒๖ มิ.ย. ๖๓ ณ ม.ศิลปากร ๒๐.๒๐

ลงชื่อ..... จินตนา ผู้ตรวจสอบ วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....  
- 1 มิ.ย. 2564

(..... นางสาวธิดา โยธากุล .....) (.....)

ลงชื่อ..... (..... <u>ดร.ดร. ดนชา สลิวงค์</u> .....) (รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย) วันที่..... <u>1</u> เดือน..... <u>มิ.ย.</u> พ.ศ..... <u>๖๔</u>	ลงชื่อ..... (..... <u>ดร.ดร. กิ่งศักดิ์ คลังพหล</u> .....) (คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย) วันที่..... เดือน..... พ.ศ..... <u>๒๕๖๔</u>
---	--



ที่ อว 8606(นฐ)/4337

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ถนนบรมราชชนนี เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ 10170

23 มิถุนายน 2563

เรื่อง ตอบรับการนำเสนอผลงานวิจัย

เรียน นางสาวฐนชม พันธุ์บุญมี

ตามที่ท่านได้สมัครนำเสนอผลงานวิจัย ในโครงการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 10 เรื่อง “การยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ 21” ในวันที่ 25 - 26 มิถุนายน 2563 บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนให้ทราบว่าผลงานวิจัยของท่าน เรื่อง “ความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” ได้รับการคัดเลือกให้นำเสนอด้วยวาจา ซึ่งจะได้รับการเผยแพร่ผลงานวิจัย ในรูปแบบรายงานการประชุมแบบออนไลน์ (Proceeding online) พร้อมทั้งได้รับใบประกาศนียบัตรรับรองการนำเสนอผลงานในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิข)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2849-7502-3



# บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขอมอบเกียรติบัตรนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวฐนชม พันธุ์บุญมี

ได้เข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัย / งานสร้างสรรค์ ในโครงการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 10  
เรื่อง “การยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ 21”

ด้วยวาจา ในหัวข้อ

ความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ให้ไว้ ณ วันที่ 26 มิถุนายน 2563

(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

# PROCEEDINGS

## การประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 10

เรื่อง “การยกระดับคุณภาพการศึกษาและ  
พัฒนานุชายุคในศตวรรษที่ 21”

25-26 มิถุนายน 2563

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร



นายยงชู คิม	กรณีศึกษาการใช้คำปรากฏร่วมในการสอนคำบ่งชี้ในภาษาเกาหลี	H395 – H405
นางสาวบุษกรินทร์ ภู่มุ่ม	กลวิธีการเรียนรู้ภาษาของนักศึกษาไทยคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษสูง	I1406 – I1411
นางสาวสุชาวดี ณรงค์ชัย	ความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรม การซื้อผลิตภัณฑ์ออร์แกนิกสำหรับดูแลผิวพรรณและเส้นผมของผู้บริโภคชาวไทย	H412 – H420
นางสาวธนชฌ พันธ์บุญมี	ความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	H421 – H437
นางสาวอมทอง นันตา	คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ	H438 – H446
นายอดิศักดิ์ สืบธรรมมา	ผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี	H447 – H454
นางสาวดวงสุดา นาเจริญ	การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาจีนเพื่อความเข้าใจโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค CIRC ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	H455 – H461
ธัญญาวดี เฟื่องตะโก	คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา	H462 – H473
นางสาวจุฑาทิพย์ นนท์พิสุทธิเมธา	การประเมินความพึงพอใจของปัจจัยส่วนประสมการตลาดของบริษัท สุพรรณิบัติโรเลียม 2009 จำกัด จังหวัดขอนแก่น ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความสำคัญและบทบาท	H474 – H488
นายเอกพล สุวัจนเมธากุล	ภาษาพูดในภาษาเยอรมัน: การศึกษาลักษณะทางสัทศาสตร์และวากยสัมพันธ์และข้อเสนอแนะสำหรับการเรียนการสอนภาษาเยอรมันในฐานะภาษาต่างประเทศ	H489 – H497
นางสาวศิริโชค อภิรักษ์ผ่องใส	การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาด้านศิลปกรรม วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยในแบบเรียนประวัติศาสตร์ไทย พ.ศ. 2521-2563	H498 – H511

ความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE SCHOOL ADMINISTRATOR'S COMPETENCIES  
AND SCHOOL PERSONEL MANAGEMENT UNDER SECONDARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE

นางสาวรุชนม พันธุ์บุญมี<sup>1</sup> อาจารย์ ดร.เลอลักษณ์ โอทยานนท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์<sup>3</sup>

Tanachom Phanboonmee Lerlak Othakanon and Chanchai Wongsirasawat

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 3) เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา 4) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา 5) ศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ หัวหน้างานบุคคลในสถานศึกษา ในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอนและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปเครจซี่ มอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แบบมาตราส่วน 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (x̄

<sup>1</sup> หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปทุมธานี

<sup>2</sup> หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปทุมธานี

<sup>3</sup> หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปทุมธานี

= 4.81, S.D. = 0.23) เมื่อผู้วิจัยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาตนเอง ( $\bar{x}$  = 4.83, S.D. = 0.21) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ( $\bar{x}$  = 4.82, SD = .21) การบริการที่ดี ( $\bar{x}$  = 4.81, SD = .22) การทำงานเป็นทีม ( $\bar{x}$  = 4.81, SD = .22) การสื่อสารและการจูงใจ ( $\bar{x}$  = 4.81, SD = .24) การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ( $\bar{x}$  = 4.80, SD = .25) การมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{x}$  = 4.80, SD = .23) และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{x}$  = 4.79, SD = .22) ตามลำดับ

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}$  = 4.80, SD = .26) เมื่อผู้วิจัยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสรรหาและบรรจุ ( $\bar{x}$  = 4.86, SD = .21) การวางแผนอัตรากำลัง ( $\bar{x}$  = 4.82, SD = .22) การออกจากราชการ ( $\bar{x}$  = 4.77, SD = .33) และวินัยและการรักษาวินัย ( $\bar{x}$  = 4.73, SD = .27) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

4. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ( $r$  = .64)

**คำสำคัญ :** สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา / การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา / สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

#### Abstract

The purposes of this research were to 1) study the school administrators' competencies under the Secondary Educational Service Areas Office ,2) study the school personnel management under the Secondary Educational Service Areas Office ,3) compare the school administrator's competencies under the Secondary Educational Service Areas Office, classified by administration experience in schools and school sizes ,4) compare the school personnel management under the Office of Secondary Education Service Areas Classified by administration experience in schools and school sizes and 5) study the relationship between the school administrators' competencies and the school personnel management under Secondary Education Service Areas Office. School director or deputy director of school or head of Personnel section in School under the Secondary of Educational Service Area, the Office of the Basic Education Commission based on the table of sampling. of Krejcie & Morgan, with a total of 331 respondents.

The instrument used in this research was a 5 levels scale questionnaire with an index of consistency index, criteria for considering IOC value which was greater than or equal to 0.50 or more. In this case, the



IOC of each questionnaire is calculated between 0.60-1.00. The data is analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation. independent sample T-test statistics, One-way Analysis of Variance and Pearson's product moment Correlation coefficient.

The findings of two study were as follows.

1. Competency of Executive administrators in educational institutions under the Secondary of Educational Service Areas, the overall showed that the highest level, ( $\bar{x}$ = 4.81, SD = .23) when the researcher considered each aspect, found that the highest level in all aspects by arranging the arithmetic mean values from high to low as follows: self-development, ( $\bar{x}$ = 4.83, SD = .21), potential development of personnel, average ( $\bar{x}$ = 4.82, SD = .21), Good service, mean ( $\bar{x}$ = 4.81, SD = .22) teamwork, mean ( $\bar{x}$ = 4.81, SD = .22), communication and motivation, mean ( $\bar{x}$ = 4.81, SD = .24), critical thinking and The mean synthesis ( $\bar{x}$ = 4.80, SD = .25), the average of Vision ( $\bar{x}$ = 4.80, SD = .23) and the average of Achievement ( $\bar{x}$ = 4.79, SD = .22) respectively.
2. The personnel administration of the school administrators in overall was at the highest level, mean ( $\bar{x}$ = 4.80, SD = .26) when the researcher considered each aspect found that the highest level in all aspects by arranging the arithmetic mean from highest to lowest as follows: recruitment and packing ( $\bar{x}$ = 4.86, SD = .21) manpower planning ( $\bar{x}$ = 4.82, SD = .22) retirement ( $\bar{x}$ = 4.77, SD = .33) and disciplinary and disciplinary ( $\bar{x}$ = 4.73, SD = .27) consecutively.
3. A comparison of competencies of school director under the Secondary of educational Service Area Classified by experience in school administration working and size of the school shown that experience in school administration and the school size makes the school administrators' performance differently which is significantly at .05
4. A comparison of personnel administration in schools under the Secondary of educational Service Area classified by experience in school administration working and size of school, overall showed experience in school administration and size of school are differently at 0.5 level of significance.
5. In the results lead to conclude that the relationship between the school administrators' competency and the administration people in school, the Secondary of Educational Service Area have a positive relationship at a medium level.

**Key words:** Competency of school executive administrators, Personnel management in educational institutions Office in the Secondary of Educational Service Areas office.

## บทนำ

ปัจจุบันระบบราชการเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งตอบสนองของความต้องการของประชาชน ซึ่งการบริหารการศึกษาให้พัฒนา

อย่างต่อเนื่องนั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตรงตามที่รัฐกำหนดความสำคัญของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งและมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยแยกเป็นสมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ คือ 1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การบริหารที่ดี 3. การพัฒนาตนเอง 4. การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน 4 สมรรถนะ คือ 1. การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ 2. การสื่อสารและการจูงใจ 3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4. การมีวิสัยทัศน์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) การบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้นั้น ผู้บริหารไม่เพียงแต่ใช้วิถีคิดของตนเองอยู่เพียงในกรอบกระบวนการจัดการ ทั้ง 4 ประการอันประกอบด้วย 1. การวางแผน 2. การจัดการองค์การ 3. การชี้นำ 4. การควบคุม ผู้บริหารจึงควรมีวิถีคิดที่แตกต่างและสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนกระบวนการจัดการองค์การให้ประสบผลสำเร็จ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556) ทั้งนี้สมรรถนะในการบริการสถานศึกษานั้นสอดคล้องกับคุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ซึ่งในการบริหารสถานศึกษาสิ่งสำคัญของผู้บริหารจึงต้องมีสมรรถนะเข้ามาเป็นบทบาทสำคัญเพื่อให้เกิดพัฒนาองค์การเกิดประสิทธิภาพ องค์การจะขับเคลื่อนและพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้นั้นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพในองค์การ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารสามารถดูได้จากสภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของงานโดยตรงในวงการบริหาร ถือว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ ผู้บริหารที่ดี จึงต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคลให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จึงต้องการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

โดยจำแนกตามประเภทการดำเนินการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

4. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

โดยจำแนกตามประเภทการดำเนินการบริหารสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยจำแนกตามประเภทการดำเนินการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

#### กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

1.3.1 ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548)

1.3.2 ศึกษาขอบข่าย / ภารกิจในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยมีขอบข่าย / ภารกิจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2552)



**วิธีดำเนินการ**

การศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรในการศึกษา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ หัวหน้างานบุคคลในสถานศึกษา ในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 42 เขต มีผู้อำนวยการและผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ จำนวนทั้งสิ้น 2,358 คน โดยแยกตามขนาดของโรงเรียน ขนาดเล็ก จำนวน 1,098 คน ขนาดกลาง จำนวน 750 คน ขนาดใหญ่ จำนวน 271 คน และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 239 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้างานบุคคลในสถานศึกษา ในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปเครจซี่ มอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 331 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย มีดังนี้

แบบสอบถามความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

### 3. การสร้างเครื่องมือ

3.1 ผู้วิจัยศึกษาหลักการ ทฤษฎี ปรัชญาและแนวคิดจากเอกสาร บทความ และ การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยนำกรอบแนวคิดสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.2548) และ ขอบข่าย / ภารกิจ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.2552) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

3.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิ เคอ ร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามแบบปลายเปิดจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2545)

3.3 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาปรับปรุงและหาคุณภาพของเครื่องมือใหม่ เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

3.4 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC: Index of consistency)

3.5 ประเมินความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่ได้รับแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม ค่าดัชนีความสอดคล้อง

3.6 คัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยเกณฑ์การพิจารณา ค่า IOC คือ มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ทั้งนี้ ค่าดัชนี IOC ของแบบสอบถามเป็นรายข้อมีค่าอยู่ ระหว่าง 0.60-1.00

3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอ ข้อเสนอแนะ และ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง

3.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 30 คน

3.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามที่เป็นรายข้อโดย การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) (วารภรณ์ ช้างอยู่, 2557)

3.10 นำแบบสอบถามแต่ละข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์การพิจารณาข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.05 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.05 ต้องนำไปการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 10

ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try.out) ถ้าผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบค่าดัชนีสอดคล้องสูงกว่า 0.05 จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79 แสดงว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเป็นที่ยอมรับได้ (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์,2561)

3.11 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

#### 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เสนอต่อผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พร้อมกับแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ด้วยตนเอง

4.2 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำผลการตอบแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

#### 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา และระดับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย (ชูศรี วงศ์รัตน์,2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีสมรรถนะการบริหารหรือการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีสมรรถนะการบริหารหรือการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีสมรรถนะการบริหารหรือการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีสมรรถนะการบริหารหรือการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีสมรรถนะการบริหารหรือการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับของสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา และระดับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาใช้สถิติทดสอบที (t-test) และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (OneWay Analysis Of Variance) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe) หากพบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวมีนัยสำคัญทางสถิติ (ชูศรี วงศ์รัตน์,2553)

5.4 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ ค่า r (Pearson's product moment Correlation coefficient) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมายตามเกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์,2553)

0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.10 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

## ผลการวิจัยพบว่า

ตารางที่ 1.1 สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ด้าน	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
<b>สมรรถนะหลัก</b>				
1.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.79	.25	มากที่สุด
2.	การบริการที่ดี	4.81	.22	มากที่สุด
3.	การพัฒนาตนเอง	4.83	.21	มากที่สุด
4.	การทำงานเป็นทีม	4.81	.22	มากที่สุด
<b>สมรรถนะประจำสายงาน</b>				
1.	การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์	4.80	.25	มากที่สุด
2.	การสื่อสารและการจูงใจ	4.81	.24	มากที่สุด
3.	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.82	.21	มากที่สุด
4.	การมีวิสัยทัศน์	4.80	.23	มากที่สุด
รวม		4.81	.23	มากที่สุด

จากตารางที่ 1.1 สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.81, S.D. = .23$ ) เมื่อผู้วิจัยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาตนเอง ( $\bar{x} = 4.83, S.D. = .21$ ) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ( $\bar{x} = 4.82, S.D. = .21$ ) การบริการที่ดี ( $\bar{x} = 4.81, S.D. = .22$ ) การทำงานเป็นทีม ( $\bar{x} = 4.81, S.D. = .22$ ) การสื่อสารและการจูงใจ ( $\bar{x} = 4.81, S.D. = .24$ ) การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ( $\bar{x} = 4.80, S.D. = .25$ ) การมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{x} = 4.80, S.D. = .23$ ) และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{x} = 4.79, S.D. = .22$ ) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 1.1 ตารางที่ 2.1 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.82	.22	มากที่สุด
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.86	.21	มากที่สุด
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.81	.27	มากที่สุด
4. วินัยและการรักษาวินัย	4.73	.27	มากที่สุด
5. การออกจากราชการ	4.77	.33	มากที่สุด
รวม	4.80	.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 2.1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.80, SD = .26$ ) เมื่อผู้วิจัยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสรรหาและบรรจุ ( $\bar{x} = 4.86, SD = .21$ ) การวางแผนอัตรากำลัง ( $\bar{x} = 4.82, SD = .22$ ) การออกจากราชการ ( $\bar{x} = 4.77, SD = .33$ ) และวินัยและการรักษาวินัย ( $\bar{x} = 4.73, SD = .27$ ) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 3.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

ด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	.97	4	.25	4.04	.00
	ภายในกลุ่ม	20.07	326	.06		
	รวม	21.06	330			
2. การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.50	4	.13	2.75	.03
	ภายในกลุ่ม	14.85	326	.05		
	รวม	15.35	330			
3. การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.45	4	.11	2.60	.04
	ภายในกลุ่ม	14.19	326	.04		
	รวม	14.65	330			
4. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.65	4	.16	3.37	.01
	ภายในกลุ่ม	15.73	326	.05		
	รวม	16.38	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.53	4	.13	5.52	.000
	ภายในกลุ่ม	7.77	326	.02		
	รวม	8.29	330			
1. การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	.34	4	.09	1.38	.24
	ภายในกลุ่ม	20.14	326	.06		
	รวม	20.48	330			
2. การสื่อสารและการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	.27	4	.07	1.18	.32
	ภายในกลุ่ม	18.34	326	.06		
	รวม	18.61	330			

3. การพัฒนา ศักยภาพของ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.47	4	.12	2.77*	.03
	ภายในกลุ่ม	13.73	326	.04		
	รวม	14.19	330			
4. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.95	4	.24	4.62*	.00
	ภายในกลุ่ม	16.80	326	.05		
	รวม	17.75	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.41	4	.10	4.45*	.00
	ภายในกลุ่ม	7.54	326	.02		
	รวม	7.95	330			

\*P<.05

ตารางที่ 3.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดย  
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	1.21	3	.40	6.63*	.00
	ภายในกลุ่ม	19.85	327	.06		
	รวม	21.06	330			
2. การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.58	3	.19	4.29*	.01
	ภายในกลุ่ม	14.77	327	.05		
	รวม	15.35	330			
3. การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.42	3	.14	3.23*	.02
	ภายในกลุ่ม	14.23	327	.04		
	รวม	14.65	330			
4. การทำงานเป็น ทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.07	3	.36	7.60*	.00
	ภายในกลุ่ม	15.31	327	.05		
	รวม	16.38	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.68	3	.23	9.71*	.00
	ภายในกลุ่ม	7.61	327	.02		
	รวม	8.30	330			
1. การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	.52	3	.17	2.82*	.04
	ภายในกลุ่ม	19.96	327	.06		
	รวม	20.48	330			



2. การสื่อสารและ การรู้จัก	ระหว่างกลุ่ม	.30	3	.10	1.77*	.15
	ภายในกลุ่ม	18.31	327	.06		
	รวม	18.61	330			
3. การพัฒนา ศักยภาพของ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.61	3	.20	4.86*	.00
	ภายในกลุ่ม	13.59	327	.04		
	รวม	14.19	330			
4. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.13	3	.38	7.40*	.00
	ภายในกลุ่ม	16.62	327	.05		
	รวม	17.75	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.58	3	.19	8.51*	.00
	ภายในกลุ่ม	7.37	327	.02		
	รวม	7.95	330			

\*P<.05

จากตารางที่ 3.1 และตารางที่ 3.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ดังปรากฏในตารางที่ 3.1 และตารางที่ 3.2

ตารางที่ 4.1 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

ด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
1. การวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.86	4	.21	4.45*	.00
	ภายในกลุ่ม	15.67	326	.05		
	รวม	16.53	330			
2. การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.56	4	.14	3.22*	.01
	ภายในกลุ่ม	14.14	326	.04		
	รวม	14.70	330			
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.41	4	.10	1.37	.25
	ภายในกลุ่ม	24.20	326	.07		
	รวม	24.61	330			
4. วินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	1.07	4	.27	3.72*	.01
	ภายในกลุ่ม	23.39	326	.07		
	รวม	24.46	330			

5. การออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.94	4	.23	2.22	.07
	ภายในกลุ่ม	34.50	326	.11		
	รวม	35.44	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.67	4	.17	6.61*	.00
	ภายในกลุ่ม	8.31	326	.03		
	รวม	8.99	330			

ตารางที่ 4.2 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	1.20	3	.40	8.56*	.00
	ภายในกลุ่ม	15.32	327	.05		
	รวม	16.53	330			
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.49	3	.16	3.74*	.01
	ภายในกลุ่ม	14.21	327	.04		
	รวม	14.70	330			
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.62	3	.20	2.83*	.04
	ภายในกลุ่ม	23.99	327	.07		
	รวม	24.61	330			
4. วินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	.88	3	.29	4.05*	.01
	ภายในกลุ่ม	23.58	327	.07		
	รวม	24.46	330			
5. การออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.26	3	.09	.80	.50
	ภายในกลุ่ม	35.18	327	.11		
	รวม	35.44	330			

\*P<.05

จากตารางที่ 4.1 และตารางที่ 4.2 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ดังปรากฏในตารางที่ 4.1 และตารางที่ 4.2

ตารางที่ 5.1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สมรรถนะ ผู้บริหาร สถานศึกษา	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา					รวม เฉลี่ย	ระดับความ สัมพันธ์
	การวางแผน อัตรากำลัง และกำหนด ตำแหน่ง	การสรรหาและ การบรรจุ แต่งตั้ง	การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติ ราชการ	วินัยและ การรักษา วินัย	การออก จาก ราชการ		
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	.40**	.31**	.17**	.26**	.21**	.41**	ปานกลาง
การบริการที่ดี	.32**	.22**	.21**	.20**	.09	.32**	ปานกลาง
การพัฒนาตนเอง	.39**	.16**	.20**	.23**	.13*	.34**	ปานกลาง
การทำงานเป็น ทีม	.48**	.38**	.30**	.23**	.18**	.48**	ปานกลาง
การคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์	.21**	.16**	.12*	.15**	.16**	.25**	ต่ำ
การสื่อสารและ การจูงใจ	.38**	.29**	.33**	.21**	.08	.39**	ปานกลาง
การพัฒนา ศักยภาพของ บุคลากร	.52**	.34**	.33**	.31**	.23**	.53**	ปานกลาง
การมีวิสัยทัศน์	.33**	.37**	.36**	.26**	.11*	.43**	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	.61**	.44**	.41**	.38**	.24**	.64**	ปานกลาง

5. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ( $r = .64$ ) ดังปรากฏในตารางที่ 5.1

#### อภิปรายผล

1. จากการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อภิปรายได้ดังนี้

เมื่อพิจารณาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ผู้บริหารในยุคการเปลี่ยนแปลงได้ตระหนักถึงบทบาทการเป็นผู้นำเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษารุดเบ้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารสถานศึกษาโดยมีการวางแผน วิเคราะห์ อุปสรรคการทำงานเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมาย พร้อมทั้งกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการคิดหาแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งสถานศึกษาจัดให้มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนเปิดโอกาส

ให้ทุกคนได้รับรู้ข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้อง เพียงพอ และจัดให้เป็นระบบ สร้างความเข้าใจที่ทั่วถึงทั้งองค์กรและกระตุ้น ผลักดันให้บุคลากรมีเจตคติที่ดี เกิดความศรัทธา เต็มใจและพร้อมทุ่มเทในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร (สุนิดา พินิจการ, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ของนางสาวปาริฉัตร ช่อชิต โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมา ได้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหารไว้ว่าสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนของการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ ภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อภิปรายได้ดังนี้

เมื่อพิจารณาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยภาพรวม อยู่ใน ระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลกระบวนการหนึ่งที่ร่วมกันพัฒนาองค์กรให้เกิด ประสิทธิภาพ และการพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นทั้งในด้าน ความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ และประสบการณ์ การบริหารงาน บุคคลยังมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจ รักงาน มีความคิดที่จะ ปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานนั้น นอกจากการพัฒนาบุคลากร ยังมีการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้างให้กับบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและระบบการบริหารงาน บุคคล ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทราบถึงผลงานและคุณค่า ที่จะช่วยให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร (นันทนา จิตมุสิก, 2546) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องการบริหารงาน บุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ของโสภณ สวয়ขุนทด ในภาพรวมและรายด้านของการ บริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา โดยจำแนกจากประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โ ต ย ร ว ม ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้สมรรถนะผู้บริหารแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารบางคนมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา เป็นระยะเวลาบ้าง น้อยบ้าง ทำให้ การพัฒนาความสามารถในการพัฒนาองค์กรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องแตกต่างกันออกไป และขนาดของ สถานศึกษายังปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากผู้บริหารจะต้องมีกระบวนการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยต้องมีวิธีการจูงใจที่ดีที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนางาน การจัดการเรียนการสอน และต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะเฉพาะในลักษณะงาน ด้วย เพื่อจะได้เข้าใจงานที่ชัดเจน ผลักดันให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่ การปฏิบัติให้เกิดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้อธิบาย ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรอย่าง หนึ่งขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ในตัวเองซึ่งอธิบายในรูปแบบภูเขาน้ำแข็งได้ว่าส่วนเล็กๆของภูเขาน้ำแข็งที่ ลอยอยู่เหนือน้ำนั้นจะสังเกตเห็นได้และสามารถที่จะวัดได้นำมาพัฒนาได้ก็เปรียบเสมือนกับส่วนขององค์ความรู้และ ทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ภายนอกซึ่งจะง่ายต่อการที่จะพัฒนาแต่ส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำเป็นส่วนใหญ่กว่า

เห็นได้ยาก สังเกตได้ยาก จัดได้ยากกว่า แต่เป็นส่วนที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคคลและซ่อนเร้นอยู่ลึกๆ ภายในตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ภายใน แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย แรงผลักดันเบื้องต้น สมรรถนะเหล่านี้ยากต่อการวัดและพัฒนาบางครั้งสมรรถนะที่อยู่ใต้น้ำสามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรมการบำบัดทางจิตวิทยาและหรือการพัฒนาโดยการให้ประสบการณ์ทางบวกแก่บุคคลแต่ก็เป็นสิ่งที่ควรพัฒนาค่อนข้างยากและต้องใช้เวลานาน และเนื่องจากการกล่าวอ้างว่าส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำหรืออาจหมายถึงส่วนลึกๆ ของจิตใจของบุคคลมีความสำคัญกว่าส่วนของความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทำให้บางครั้งโมเดลสมรรถนะไปเน้นในส่วนนี้มากจนละเลยส่วนของความรู้ ทักษะ ความสามารถ แต่ในความจริงแล้วการที่บุคคลจะมีผลปฏิบัติงานที่ดีได้ สิ่งแรกที่ต้องมีและขาดเสียไม่ได้เลย นั่น คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จะทำงาน หรือปัจจัยที่เรียกว่า "Can Do" หรือความสามารถที่จะทำงานนั้นๆ ได้ ส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ภายใต้หรือส่วนลึกๆ ในจิตใจของบุคคลนั้น แต่เดิมเคยเรียกว่าเป็นปัจจัย "Will Do" คือ เมื่อมีความรู้ ความสามารถแล้วแต่จะตั้งใจทำงานหรือไม่เป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งแยกออกมาต่างหาก ถ้าบุคคลนั้นมีทั้งความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานก็จะทำให้งานได้ดี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ของ กมลพัชร หินแก้ว ได้กล่าวว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบรายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. จากผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

โดยรวมประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารบางคนมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาเป็นระยะเวลาบ้าง น้อยบ้าง และบริบทขนาดของสถานศึกษาต่างกันจึงส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต่างกันด้วย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารงานบุคคลถือเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งที่มีความสำคัญและมีการศึกษาเรียนรู้อย่างกว้างขวางตลอดจนถึงปัจจุบันโดยเฉพาะผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารมีความจำเป็นที่จะเรียนรู้ให้มีความลึกซึ้งและการนำไปใช้ให้เกิดทักษะในการบริหารงานเพราะจะเป็นผลต่อความสำเร็จของหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือความสำเร็จของการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบคือ การได้บุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานมาปฏิบัติในหน่วยงานและผู้บริหารของหน่วยงานสามารถใช้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระวัฒน์ มอนโรสง, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ของปาริชาติ สถิตภา ได้กล่าวไว้ว่าการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครู เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

โดยรวมมีความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา มีสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับปานกลาง แต่สมรรถนะการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 10

ผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในเชิงบวก ระดับต่ำ อาจเนื่องมาจาก สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) สมรรถนะ หรือ ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับงานที่ปฏิบัติ (Job Roles) เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและทรงคุณค่าโดยคำว่าคุณลักษณะในที่นี้หมายถึงพฤติกรรม(Behavior) บุคลิกภาพ(Personality) ที่มองเห็นได้และค่านิยม(Value) ทศคติ(Attitude) ความเชื่อ (Trait) ที่ไม่อาจเห็นได้แต่จำเป็นต้องงานที่ปฏิบัติ (อรัญญา สมแก้ว ,2547) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ของณัฐริดา บุ่งทอง ได้กล่าววาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการให้พ้นจากงานและด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วมและด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยสมรรถนะการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานครในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ของชญาดา พันธุ์ยาว ได้กล่าววาระผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .64$ ) แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

#### ข้อเสนอแนะ

##### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับปานกลาง เว้นในสมรรถนะของผู้บริหาร ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ที่หาความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะในด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

##### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดประถมศึกษาว่ามีประสิทธิผลอย่างไร

2. ควรมีการหาความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับงานด้านอื่นๆ ในสถานศึกษา

#### เอกสารอ้างอิง

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วี.พริ้นท์.

ชูชัย สมितिไกร. (2552). การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วี. พรินท์.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 12. นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ภิญโญ สาร. (2519). หลักการบริหารโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช. (2526). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ภิญโญ สาร. (2517). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

รุ่ง แก้วแดง. (2539). รีเอ็นจิเนียริงระบบราชการไทย ภาค 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.

วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2561). เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2557

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.