

สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1
Schools Administrators' Competency Affecting Personnel Management
of Small-Sized Schools under Kanchanaburi
Primary Educational Service Area Office 1

นันทพร ตุ่มทอง*, สารโจน์ เผ่าวงศากุล**

Nanthaporn Toomthong*, Saroch Pauwongsakul**

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

Master of Education degree in Educational Administration, Kanchanaburi Rajabhat University

E-mail: Nanthaporn@gmail.com*, sengcomm@kru.ac.th**

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร 2) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 259 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ศึกษา คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีสมรรถนะในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการบริหารตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ ด้านการสื่อสาร ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการออกจากราชการ และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก และโดยภาพรวม พบว่า ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ (X_2) ด้านการสื่อสาร (X_1) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3)

*นักศึกษาระดับปริญญาโท, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

**Student in Master of Education Program Educational Administration, Kanchanaburi Rajabhat University

* Corresponding author. E-mail address: Nanthaporn@gmail.com

ด้านการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ (X_5) ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (X_4) ด้านการบริหารตนเอง (X_6) สามารถทำนายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม ได้ร้อยละ 70.20 สมการถดถอย คือ $\hat{Y} = 1.11 + 0.34X_2 + 0.26X_1 + 0.20X_3 + 0.20X_5 + 0.09X_4 + 0.08X_6$ หรือ $\hat{Z}_Y = 0.42X_2 + 0.31X_1 - 0.25X_3 + 0.26X_5 + 0.12X_4 + 0.12X_6$

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหาร, การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

The objectives of this research were: (1) to investigate the competencies of school administrators; (2) to examine personnel administration in small-sized schools; and (3) to determine the influence of school administrators' competencies on personnel administration in small-sized schools. The sample consisted of 259 school administrators and teachers in small schools. The research instrument was a five-point rating-scale questionnaire with a content validity index ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.98. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The statistical significance level was set at .05.

The findings revealed that: 1) The competencies of school administrators were at a high level overall and in every aspect. Ranked by mean scores, the dimensions were self-management, teamwork, planning and management, global awareness, communication, and strategic performance. 2) Personnel administration in small-sized schools was at a high level overall and in every aspect. Ranked by mean scores, the dimensions were recruitment and appointment, disciplinary actions and punishment, workforce planning, and retirement from government service. 3) The competencies of school administrators affecting personnel administration in small-sized schools were planning and management (X_2), communication (X_1), teamwork (X_3), global awareness (X_5), strategic performance (X_4), and self-management (X_6). Together, these variables were able to predict the overall competencies of school administrators by 70.20 percent. The regression equation was:

$\hat{Y} = 1.11 + 0.34X_2 + 0.26X_1 + 0.20X_3 + 0.20X_5 + 0.09X_4 + 0.08X_6$ or $\hat{Z}_Y = 0.42X_2 + 0.31X_1 - 0.25X_3 + 0.26X_5 + 0.12X_4 + 0.12X_6$.

Keywords: Schools Administrators' Competency, Affecting Personnel Management, Small-Sized Schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลง การพัฒนากำลังคนของไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่สำคัญ ส่งผลให้ประเทศจะขาดกำลังคนในเชิงปริมาณ และแนวโน้มความต้องการ

เรียนรู้ตามความสนใจรายบุคคล รวมถึงภาคเอกชนที่เริ่มให้ความสำคัญกับการสรรหา และการจ้างงานตามสมรรถนะในการทำงานมากกว่าคุณวุฒิทางการศึกษา อีกทั้งภาครัฐต้องเร่งขยายผล และต่อยอดประเด็นการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การพลิกโฉมกำลังคนสมรรถนะสูงที่มีภาวะผู้นำสูง และสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มขีดความสามารถของประเทศได้ (Office of the National Economic and Social Development Council, Office of the Prime Minister, 2022, p. 121) และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามจุดมุ่งหมายแผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนด ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์ โดยมี วิสัยทัศน์และแนวคิดการจัดการศึกษาในยุทธศาสตร์ที่ 6 คือ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษามีเป้าหมายจัดระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรมสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพมี ตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาที่มีครูเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ครู ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน ผู้ประกอบการที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น (Office of the Education Council, 2017)

การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความสำเร็จที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นผู้แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะสูง คือ มีสมรรถนะเหมาะสมกับมาตรฐานตำแหน่งมีการนำสมรรถนะต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเป็นผู้นำมีความสามารถในการสื่อสารที่กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้ศักยภาพที่ดีทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามีทักษะการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่ก้าวทันกับยุคดิจิทัล อีกทั้งมีสมรรถนะในการบริหารตนเองในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ และทักษะในด้านต่าง ๆ จัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุขก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (Office of the Education Council, 2018, pp. 36-43)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง และ

ก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ จากรายงานการบริหารงานบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา นโยบายรัฐบาลนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยได้วางรากฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบทันสมัย และเข้มแข็งกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะใหม่ ปรับระบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะควบคู่ไปกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนปรับระบบการพัฒนาผู้บริหารก่อนเข้าสู่ตำแหน่งและวางแผนการผลิต และระบบคัดกรองครูที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบการศึกษาพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพเพื่อให้ได้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีคุณภาพ และมุ่งเน้นผลลัพธ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างแท้จริง (Office of Teacher and Educational Personnel of Basic Education Development, 2016, p. 3)

โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่จะกระจายอยู่ในชนบท การเกิด และการดำรงอยู่อาศัย การสนับสนุนจากชุมชนนั้นเป็นหลัก ทั้งยังเป็นที่ยอมรับนักเรียนที่ผู้ปกครองไม่ประสงค์ หรือไม่มีปัจจัยที่จะส่งให้ไปเรียนไกลบ้าน แม้ว่าจะเป็นเสมือนที่พึ่งทางการศึกษาของครอบครัวชนบทแต่โรงเรียนขนาดเล็กมักเป็นเป้าหมายของการยุบรวมเพื่อลดจำนวนให้น้อยลงเพราะต้องใช้ทรัพยากรสูงในการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารอัตรากำลังครู กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินมาตรการยุบ และรวมสถานศึกษาขนาดเล็กอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามมาตรการการยุบ และรวมสถานศึกษาไม่ใช่เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายที่จะประสบความสำเร็จได้ทุกกรณีชุมชนส่วนใหญ่จะต่อต้านไม่ยอมให้ยุบสถานศึกษาด้วยเกรงว่าลูกหลานจะเดินทางไกลจากบ้านและการมีสถานศึกษาในชุมชนได้กลายเป็นสัญลักษณ์ของความเจริญของชุมชน (Boonkasem, S., 2017, p. 218) และโรงเรียนขนาดเล็กเหล่านี้มักพบปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความสามารถตรงตามความจำเป็น มีครูไม่ครบชั้นเรียนไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องสอนเกณฑ์การพิจารณาผลงานของครู และการให้ความสำคัญความชอบใช้เกณฑ์กลางของทั้งระบบจึงเป็นผลให้มี การย้ายครูบ่อย และกระทบต่อคุณภาพการศึกษา หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ขาดความคล่องตัวส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา แม้จะมีตัวอย่างโรงเรียนขนาด

เล็ก จำนวนหนึ่งที่มีการจัดการที่ดีสามารถจัดการศึกษาได้เทียบเท่าโรงเรียนขนาดใหญ่ (The Independent Committee for Education Reform, 2019, p. 38)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 139 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 60 แห่ง มีการกระจายอำนาจการบริหารสู่สถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย การวางแผนงานการศึกษา งานอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการส่งเสริมสนับสนุน และประสานความร่วมมือกับชุมชน องค์กร และหน่วยงานมีการนิเทศกำกับติดตามผลการดำเนินงานแต่ละด้านอย่างต่อเนื่อง พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กยังมีปัญหาต่าง ๆ อยู่ เช่น ด้านคุณภาพการศึกษา ด้านการขาดแคลนงบประมาณ ด้านขาดแคลนครู และด้านความร่วมมือจากชุมชนภายนอก เป็นต้น (Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 1, 2022, p. 17) และจากการที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์นายรัฐกร สุยราช รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีโลหะราษฎร์บำรุง และคุณครู พบว่า ผู้บริหารมีการนำสมรรถนะมาใช้ในการองค์กรแต่ก็ยังมีปัญหาอุปสรรคอยู่บ้าง เช่น การสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่ครบตามอัตรากำลัง และวิชาเอกการพัฒนางานในหน้าที่ใช้ระบบสั่งการมากกว่าการร่วมมือกันทำการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่เป็นระบบ และมีความชัดเจนส่งผลทำให้การสร้างขวัญกำลังใจไม่เกิดความยุติธรรมในองค์กรการทำงานบางอย่างครูไม่ได้งบประมาณสนับสนุนเท่าที่ควรซึ่งปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้งทางด้านนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน คุณธรรม จริยธรรม จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จึงอาจก่อให้เกิดปัญหาจากสมรรถนะของผู้บริหารที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้ และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู และส่งผลเสียต่อคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะผลักดันขับเคลื่อนการกระจายอำนาจ อีกทั้งยังต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ที่ใช้นวัตกรรม หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการกำหนดนโยบาย และแผนการตัดสินใจ และการร่วมคิดร่วมทำผู้บริหารสถานศึกษาต้องเน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้การบริหาร และการจัดการศึกษาของโรงเรียนบรรลุประสิทธิผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการบริหารงานบุคคลต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติให้สอดคล้อง และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบาย และทิศทางการบริหารของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา (Suyarat, N, 2023, 22 June 2023)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เพื่อผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาใช้สำหรับวางแผนงานการปรับปรุงพัฒนาและเกิดประสิทธิผลในการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำนวน 792 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด จำนวน 60 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำนวน 259 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ที่ระดับความเชื่อร้อยละ 95 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามพื้นที่จัดการศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำนวน 5 ข้อ คือ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และพื้นที่จัดการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมี 6 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งมี 5 ด้าน

2.2 คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของ ข้อคำถาม พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 มีจำนวน 51 ข้อ และค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.67 จำนวน 4 ข้อ ใช้และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทางออนไลน์ จำนวน 259 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจง ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4.2 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบด้วย ด้านการสื่อสาร ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ด้านการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ ด้านการบริหารตนเอง

4.3 การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ ด้านการออกจากราชการ

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (multiple regression analysis) แบบขั้นตอน (stepwise regression)

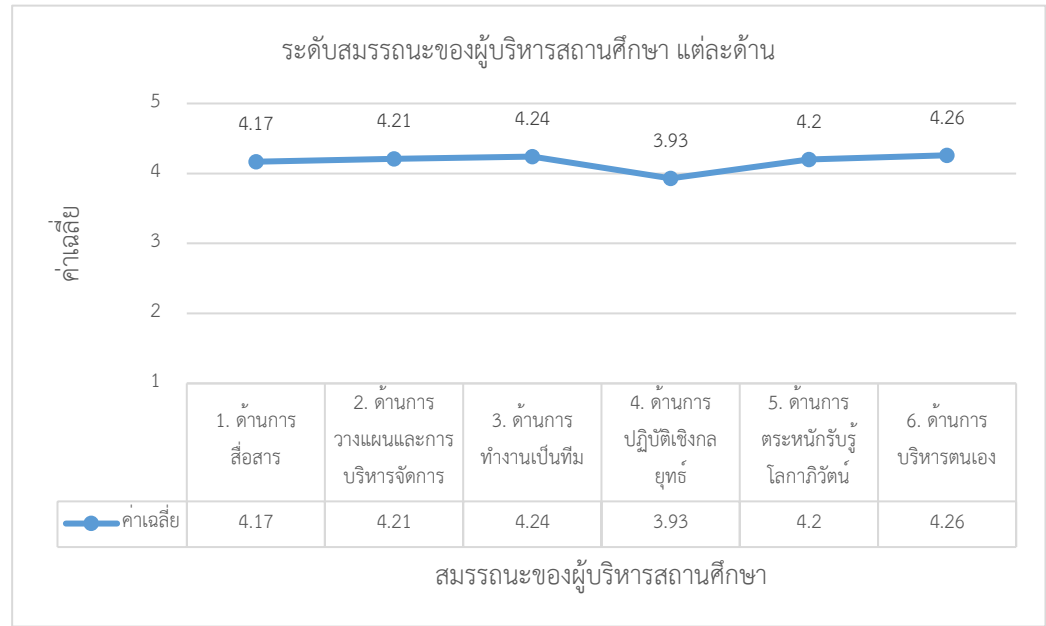
ผลการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีสมรรถนะในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ ด้านการสื่อสาร ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

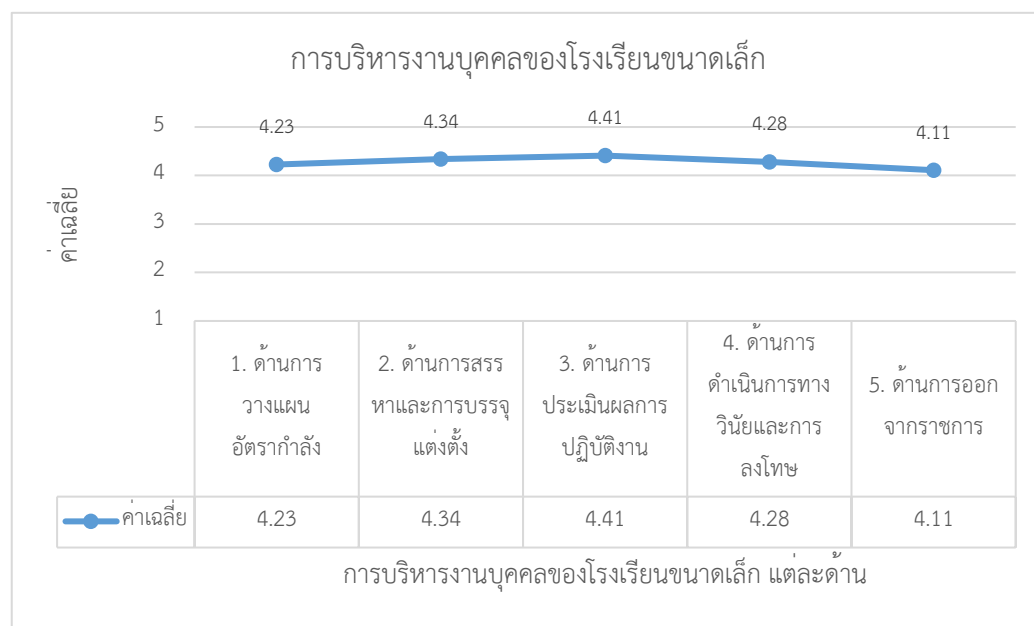
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการสื่อสาร	4.17	0.32	มาก
2. ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	4.21	0.32	มาก
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.24	0.34	มาก
4. ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	3.93	0.36	มาก
5. ด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์	4.20	0.35	มาก
6. ด้านการบริหารตนเอง	4.26	0.42	มาก
รวมเฉลี่ย	4.17	0.20	มาก



2. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวม

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.23	0.35	มาก
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.34	0.37	มาก
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.41	0.37	มาก
4. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	4.28	0.31	มาก
5. ด้านการออกจากราชการ	4.11	0.43	มาก
รวมเฉลี่ย	4.27	0.27	มาก



3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก และโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ (X_2) ด้านการสื่อสาร (X_1) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) ด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ (X_5) ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (X_4) ด้านการบริหารตนเอง (X_6) สามารถทำนายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ในภาพรวม ได้ร้อยละ 70.20 สมการถดถอย คือ $\hat{Y} = 1.11 + 0.34X_2 + 0.26X_1 - 0.20X_3 + 0.20X_5 + 0.09X_4 + 0.08X_6$ หรือ $\hat{Z}_Y = 0.42X_2 + 0.31X_1 - 0.25X_3 + 0.26X_5 + 0.12X_4 + 0.12X_6$ ดังตารางที่ 3

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	t	Sig.
ค่าคงตัว (constant)	1.11	-	5.48**	0.000
ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ (X_2)	0.34	0.42	8.86**	0.000
ด้านการสื่อสาร (X_1)	0.26	0.31	8.14**	0.000
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3)	- 0.20	- 0.25	- 6.62**	0.000
ด้านการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ (X_5)	0.20	0.26	6.33**	0.000
ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (X_4)	0.09	0.12	3.03**	0.003
ด้านการบริหารตนเอง (X_6)	0.08	0.12	2.88**	0.004
R = 0.84 R ² = 0.702 F = 99.05** Sig = 0.000				

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 สามารถอภิปรายผลการวิจัยดังนี้ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 มีนโยบายการดำเนินงานที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมาย ตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้ความสำคัญกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะผลักดันขับเคลื่อนการกระจายอำนาจ

อีกทั้งยังต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ที่ใช้แนวคิดหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการกำหนดนโยบาย และแผนการตัดสินใจ และการร่วมคิดร่วมทำผู้บริหารสถานศึกษาต้องเน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้การบริหาร และการจัดการศึกษาของโรงเรียนบรรลุประสิทธิผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการบริหารงานบุคคลต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติให้สอดคล้อง และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบาย และทิศทางการบริหารของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มุ่งพัฒนางานบริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลพร ศรีอนันต์ (Srianun, W, 2016) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวพิชามญช์ ลาวชัย (Laochai, P., 2019) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย แสนดวง (Saenduang, T, 2022) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี

2. ด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เป็นผลมาจากการดำเนินการตามนโยบายและจุดเน้นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหลัก จนเกิดผลเชิงประจักษ์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวาทิตยา ราชภักดี (Ratchaphakdi, V, 2018) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชามญช์ ลาวชัย (Laochai, P., 2019) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยธนพนธ์ ตาขัน (Takun, T, 2019) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารตนเอง ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ครุ และบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อตอบสนองภารกิจสถานศึกษา ตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวาทิตยา ราชภักดี (Ratchaphakdi, V, 2018) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนาพนธ์ ตาขัน (Takun, T, 2019) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนชัย ขุนแก้ว (Khunkaew, T, 2021) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกำหนดเป้าหมายร่วมกันมาเป็นแนวทางของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสาร และด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อปรับโครงสร้างการทำงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ส่งเสริม และ พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

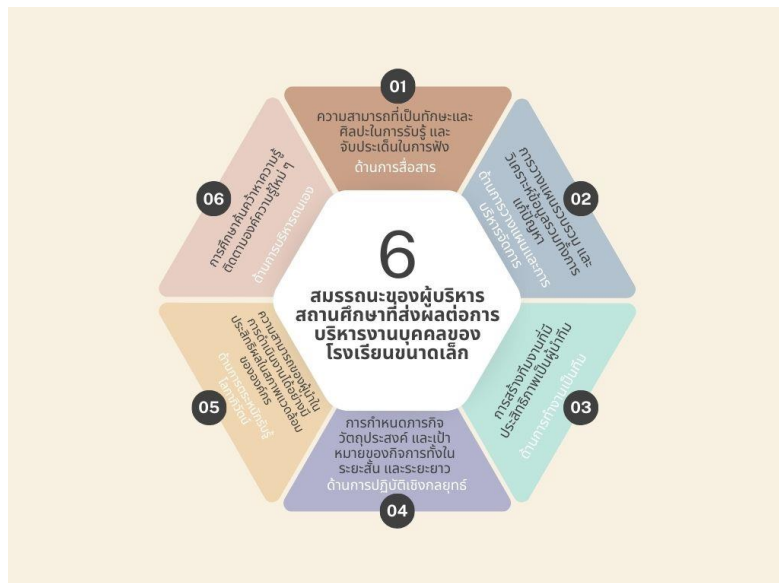
1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 มีการส่งเสริมและ พัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานในด้านการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาด้านการ บริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

องค์ความรู้ใหม่



เอกสารอ้างอิง

- Best, John W. (1981). Research in Education. 3rd ed. Englewood cliffs, New Jersey: Prentice. Hall Inc.
- Boonkasem, S. (2017). Administrative competencies of school administrators under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. (Master of Education Thesis). Rajabhat Rajanagarindra University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)
- History and System of Thai Education. (2018). Bangkok: Prikwan Graphic. (in Thai)
- Kanchanburi Primary Educational Service Area Office 1. (2022). Action Plan for Fiscal Year 2022. Kanchanaburi: Author. (in Thai)
- Khunkaew, T. (2021). Personnel Administration of Institutional Administrators at Yaha District under Yala Primary Educational Service Area Office 2. (Master of Education Thesis). Yala Rajabhat University, Graduate School, Program in Educational Administration. (in Thai)
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and psychological measurement, 30(3), 607-610.
- Laochai, P. (2019). The administrator competency and personnel administration in schools under Samutsongkhram Primary Educational Service area Office. (Master of Education Thesis). Silpakorn University, Graduate School, Program in Educational Administration. (in Thai)
- Office of Teacher and Educational Personnel of Basic Education Development. (2016). Handbook of teacher competency evaluation (Revision) leveling the teacher quality system project. Bangkok: Ministry of Education. (in Thai)
- Office of the Education Council. (2017). Thailand education scheme (2017-2036). Bangkok: Ministry of Education. (in Thai)
- Office of the National Economic and Social Development Council, Office of the Prime Minister. (2022). The thirteenth national economic and social development plan (2023-2027). Ratchakitcha. (in Thai)

- Ratchaphakdi, V. (2018). Administrative factors affecting the effectiveness of personnel management in schools under the Office of Secondary Educational Service Area 22. (Master of Education Thesis). Sakon Nakhon Rajabhat University, Graduate School, Program in Educational Administration. (in Thai)
- Saenduang, T. (2022). School administrators competencies affecting school administration in the 21st century under Secondary Educational Service Area Office 18, Chonburi Province. (Master of Education Thesis). Rambhai Barni Rajabhat University, Faculty of Education, Program in Educational Administration. (in Thai)
- Srianun, W. (2016). Administrator's competencies affecting personnel administration of private school in Nakhonpathom Province. (Master of Education Thesis). Silpakorn University, Graduate School, Program in Educational Administration. (in Thai)
- Suyarat, N. (2023). Deputy Director of Watsriloharatbamrung School. Interview, 22 June 2023. (in Thai)
- Takun, T. 2019). Organizational culture factors affecting the effectiveness of personnel administration in schools under the Office of Secondary Educational Service Area 23. (Master of Education Thesis). Sakon Nakhon Rajabhat University, Graduate School, Program in Educational Administration. (in Thai)
- The Independent Committee for Education Reform. (2019). The National Education Reform Scheme. Bangkok: Author. (in Thai)