

สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 *
THE COMPETENCY IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE ROI ET PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

กษมสิทธ์ สุระชัย

Kasomsit Surachai

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: Kasomsit24@gmail.com

วันที่รับบทความ : 5 พฤษภาคม 2568; วันที่แก้ไขบทความ 11 พฤษภาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 13 พฤษภาคม 2568

Received 5 May 2025; Revised 11 May 2025; Accepted 13 May 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วยบุคลากรจำนวน 313 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างทำได้โดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่

Citation:



* กษมสิทธ์ สุระชัย. (2568). สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(3), 517-532.

Kasomsit Surachai. (2025). The Competency In Human Resource Management Of School Administrators Under The Roi Et Primary Educational Service Area Office 1. Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(3), 517-532.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือในการเก็บข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามที่ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ ซึ่งมีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์ในลักษณะโครงสร้างเพื่อเสริมข้อมูลเชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test, F-test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธีการของ Scheffé

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลตามระดับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นในด้านการบริการที่ดี ซึ่งไม่พบความแตกต่าง

3. การเปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงาน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม ซึ่งไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทั้งในภาพรวมและในด้านการบริการที่ดี

5. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การบริการที่ดี (3) การพัฒนาตนเอง และ (4) การทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ: สมรรถนะ, การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหาร

Abstract

The objectives of this research are as follows: To study the competencies in personnel management of school administrators under the jurisdiction of the Roi Et Primary Educational Service Area Office 1. To compare the levels of personnel opinions on the competencies in personnel management of school administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 1, categorized by education level, work experience, and

school size. To explore guidelines for developing the competencies in personnel management of school administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 1. The research sample consisted of 313 personnel, selected using the Krejcie and Morgan sample size table and stratified random sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.80 to 1.00, and its reliability was 0.89. Additionally, semi-structured interviews were conducted to gather in-depth information. The data were analyzed using descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) and inferential statistics, including t-test, F-test, and Scheffé's method for pairwise comparisons.

The research findings are as follows

- 1 .The overall competencies in personnel management of school administrators under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 1 were rated as high.

2. A comparison of competencies based on education level revealed statistically significant differences at the 0.05 level, except in the area of service quality, where no difference was found.

- 3 . A comparison based on work experience revealed statistically significant differences at the 0.05 level, except in the areas of achievement orientation, self-development, and teamwork, where no differences were found.

4. A comparison based on school size showed no statistically significant differences both overall and in the area of service quality.

5. The guidelines for developing competencies in personnel management of school administrators are divided into four main areas: (1) Achievement orientation, (2) Service quality, (3) Self-development, and (4) Teamwork.

Keywords: Competency, Human resource management, Administrator

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในวงการศึกษาไทยในปัจจุบันมีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในหลายด้าน ทั้งสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา และเทคโนโลยี โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของประเทศอย่างมาก ผลจากการปฏิรูปการศึกษาคั้งแรกพบว่า ยังมีความท้าทายหลายประการ เช่น การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครู หลักสูตร และที่สำคัญที่สุดคือคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นหัวใจของการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาบุคคลและสังคมโดยรวม ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคคลจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ได้ตั้งเป้าหมายพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคใหม่ ทั้งในด้านความรู้และพฤติกรรม รวมถึงการเสริมสร้างทักษะในการปรับตัวให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญไม่เพียงแค่การบริหารจัดการโรงเรียน แต่ยังต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ การมีสมรรถนะในการบริหารและการเป็นผู้นำที่ดีช่วยให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการสื่อสารสามารถกระตุ้นและพัฒนาบุคลากรให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารต้องมีทักษะทั้งในด้านการบริหารและการเป็นผู้นำทางการศึกษา (ปาริฉัตร ช่อชิต, 2559)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการแก้ไขเพิ่มเติมต่าง ๆ การจัดการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีคุณธรรมและความรู้ที่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้ตั้งวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐานสากล พร้อมทั้งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะที่เหมาะสมเพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการศึกษา อย่างไรก็ตาม ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความสามารถและการสอนไม่ตรงวิชาเอกส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง (พิชามญช์ ลาวชัย, 2562)

จากสถานการณ์การจัดการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งจากเทคโนโลยีและสภาพเศรษฐกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมในการบริหารและเป็นผู้ นำ เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถใช้ทักษะการบริหารแบบกลยุทธ์เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ขวัญชนก แซ่ไคว้, 2565)

ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการนำการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม ด้วยการบริหารงานที่มุ่งเน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในทุกกระบวนการเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ แม้ว่าจะมีความพยายามในการพัฒนาในหลาย ๆ ด้านแล้ว แต่ปัญหาการบริหารงานบุคคลยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อจัดการศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

อารีวรรณ น้อยดี (2553 : 15) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

ชูชัย สมितिไกร (2552 : 27) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานของบุคคลได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัยทัศนคติบุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่าเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดถึงต้องสามารถ จำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ

จากการศึกษาความหมายของสมรรถนะสามารถ สรุปได้ว่า สมรรถนะที่จะนำมาใช้ในการบริหารและประเมินผลงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาวของข้าราชการและระบบ ราชการนั้นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ ประชากร ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 1,711 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 313 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Eayle W. Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 คือ

ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

- 4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
- 4.2 เตรียมอุปกรณ์จัดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์
- 4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง
- 4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาตจัดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์
- 4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ
- 4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. ทำการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s Method)

5. ทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 187 คน (คิดเป็น 59.7%) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ขณะที่ 126 คน (คิดเป็น 40.3%) มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี นอกจากนี้ ผลการสำรวจยังชี้ให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 142 คน (คิดเป็น 54.5%) ตามมาด้วยกลุ่มที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10 ถึง 15 ปี จำนวน 110 คน (คิดเป็น 35.1%) และผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี จำนวน 61 คน (คิดเป็น 19.5%) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 142 คน (คิดเป็น 45.4%) รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 113 คน (คิดเป็น 36.1%) และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 58 คน (คิดเป็น 18.5%)

ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะสูงในทุกด้าน ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การพัฒนาตนเอง, การทำงานเป็นทีม, และการบริการที่ดี ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

โดยในรายละเอียดแต่ละด้าน

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารมีความรู้ในการกระตุ้นและส่งเสริมการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานได้ดี แต่ด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือ ความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร

ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารแสดงความสุภาพและสามารถตัดสินใจในการให้บริการที่สร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรและนักเรียนได้อย่างรวดเร็ว โดยที่ด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือ ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรและนักเรียน

ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสามารถใช้ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา แต่ด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือ ทักษะในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร และการจัดการเวลา

ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสามารถสื่อสารความคาดหวังและบทบาทให้กับสมาชิกในทีมได้อย่างชัดเจน และสามารถจัดการกับปัญหาภายในทีมได้ดี แต่ด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือ ความสามารถในการใช้เครื่องมือในการพัฒนาทีม

ในส่วนของการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มต่าง ๆ พบว่า ความแตกต่างด้านสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา, ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นบางด้านที่ไม่พบความแตกต่าง

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาสมรรถนะ ควรให้ผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และบรรลุเป้าหมาย การปรับปรุงสมรรถนะเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในทุกด้าน

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารได้รับการอบรมและพัฒนาทักษะด้านการบริหารบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้มีความรู้และทักษะที่ทันสมัยในการจัดการบุคลากรและการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสามารถสื่อสารเป้าหมายและความคาดหวังให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน รวมถึงมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นทีมงานให้ทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ เบงพัทน์ เสพสวัสดิ์ (2567) ได้ศึกษา สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเองตามลำดับ 2. การปฏิบัติการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประมวลผลข้อมูล การรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ และการนำเสนอข้อมูล และสารสนเทศ ตามลำดับ

2. สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการบริการที่ดี ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า เช่น ระดับปริญญาโทหรือเอก มักได้รับการฝึกอบรมเชิงลึกและมีโอกาสศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับ สิริกัญญา ลีแสน และชนมณี ศิลาณุกิจ (2566) ได้ศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมีแนวโน้มที่จะพัฒนาทักษะการบริหารความสัมพันธ์กับบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองได้ดีขึ้น ทำให้สามารถสร้างความพึงพอใจและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพการบริการได้มากกว่า สอดคล้องกับ สุบิน ไชยยะ (2560) ได้ศึกษา การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบตามอายุและประสบการณ์การทำงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และด้านการบริการที่ดี ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ขนาดของสถานศึกษามีผลต่อขอบเขตความรับผิดชอบและจำนวนบุคลากรที่ผู้บริหารต้องดูแล สถานศึกษาขนาดใหญ่มีบุคลากรมากกว่า ส่งผลให้ต้องใช้ทักษะในการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาตนเองมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กหรือขนาดกลาง สอดคล้องกับ พิชามญช์ ลาวชัย (2564) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 2. การบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ การเจรจาต่อรอง การให้ข้อมูลข่าวสาร การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน การวางแผนกำลังคน การให้คำตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การสรรหา การนำเข้าสู่หน่วยงาน และการคัดเลือก 3. สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์คล้อยตามกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานและตั้งใจบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การสนับสนุนจากผู้บริหารในแง่ของการสร้างแรงจูงใจและการให้กำลังใจในการทำงานเป็นทีม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรอย่างเห็นได้ชัด นอกจากนี้ การวางแผนงานอย่างมีเป้าหมายชัดเจนและการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง จะทำให้การดำเนินงานมีทิศทางที่ชัดเจนและมีความเป็นรูปธรรม

ด้านการบริการที่ดี เป็นอีกหนึ่งมิติที่ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นในสถานศึกษา ผู้บริหารที่สามารถถ่ายทอดความรู้และแนวทางการบริการที่มีคุณภาพแก่บุคลากร จะช่วยให้เกิดการพัฒนาระบบบริการที่ดีและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกสถานศึกษา การพัฒนาทีมงานให้มีทักษะในการให้บริการ ตลอดจนการสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการบริการที่ดีในองค์กร จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการพัฒนาตนเอง เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และสามารถนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในทีม ส่งผลให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองไปพร้อมกับองค์กร

ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงานบุคคลมีความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีความรู้เกี่ยวกับการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา การให้คำแนะนำและเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการบริการที่ดี ไม่แตกต่างกัน สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และด้านการบริการที่ดี ไม่แตกต่างกัน แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาวิธีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร เพื่อกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

1.2 ในด้านการบริการที่ดี นำผลการวิจัยไปปรับปรุงระบบการให้บริการภายในสถานศึกษา เพื่อให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.3 ในด้านการทำงานเป็นทีม ใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำทีมของผู้บริหาร เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ขวัญชนก แช้วแก้ว. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชูชัย สมितिไกร. (2552). *การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เบจพัฒน์ เสพสวัสดิ์. (2567). “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2”. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 7 (1), 276-83.

พิชามญช์ ลาวชัย. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4 (3), 1217-26.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: บริษัทสุวีริยา
สาส์น จำกัด.

_____. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บริษัทสุวีริยา
สาส์น จำกัด.

ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยศิลปากร*.

สิริกัญญา ลีแสน และชนมณี ศิลาณกิจ. (2566). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารการจัดการร่วม
สมัยและสหวิทยาการ*, 2(1), 11-22.

สุบิน ไชยยะ. (2560). “การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดในเขต
ภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา”. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 11(2).

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *สำนักงานสภาพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*. เรียกใช้เมื่อ 31 ตุลาคม 2567 จาก
<https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=intro>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. (2567). *สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1*. เรียกใช้เมื่อ 31 ตุลาคม 2567 จาก
<https://www.roiet1.go.th/>

อารีวรรณ น้อยดี. (2553). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). “Determining sample size for research
activities”. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610