

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา
สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9

The Relationship between Competency and Personnel Management of
School Administrators under Special Education Centers in the Special
Education Center Efficiency Promotion in Network, Network Group

ทยิดา อุดมรักษ์

Tayida Udomrak

จิราภรณ์ พันสว่าง

Jiraporn Phansawang

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, ประเทศไทย

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus

Email: taraaudomruk@gmail.com



Received: 10 February 2025; Revised: 18 April 2025; Accepted: 28 April 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะ การบริหารงานบุคคลและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 175 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.86

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ (X2) ด้านการบริหารตนเอง(X6) ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (X4) ด้านการทำงานเป็นทีม (X3) ด้านการสื่อสาร (X1) และ ด้านการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ (X5) 2) การบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y3) การพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (Y1) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y2) และ การส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติ (Y5) ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร กับการบริหารงานบุคคล ในภาพรวม ($r=0.767$) และรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, สมรรถนะ, การบริหารงานบุคคล, ศูนย์การศึกษาพิเศษ

Abstract

The objectives of this research article are: 1) to study the competencies of school, and 2) to study the personnel management of school administrators in mention 3) to study the relationship between competence and personnel management of school administrators in mention. The sample group used in the research was 175 administrators and teachers. The research instrument was five rating scale with content validity between 0.67-1.00 and reliability at 0.86.

The results showed that

1) Executive competency Overall, it is at the highest level. The areas with high to low averages were planning and management (X2), self-management (X6), strategic execution (X4), teamwork (X3), communication (X1), and awareness of globalization (X5). 2) Personnel management of administrators in educational institutions Overall and each aspect Overall, it is at the highest level. Areas with high to low averages include performance evaluation (Y3), personnel development. Manpower planning and position determination (Y1), recruitment and appointment (Y2), and promotion of recognition (Y5), respectively. 3) The relationship between the performance of administrators in educational institutions with personnel management overall ($r=0.767$) and each aspect has a positive relationship.

Keywords: The Relationship, Competency, Personnel management, The Special Education Center

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม เน้นให้การศึกษามุ่งพัฒนาคนไทยให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม มาตรา 36 กำหนดให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารและพัฒนากระบวนการจัดการของตนเอง โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภากาชาดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ผ่านความร่วมมือกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารเพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพและสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมจะต้องพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของศูนย์ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ถ้าผู้บริหารปฏิบัติตนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และค่านิยมของโรงเรียนที่มุ่งเน้นเป้าหมายความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียนมีความมุ่งมั่น และสื่อสาร วิสัยทัศน์ให้คณะครูเข้าใจตรงกันว่าโรงเรียนมีเป้าหมายอย่างไร ส่งเสริมให้ครูคิดนอกกรอบ และแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาจัดการเรียนการสอนของตน โดยใช้เทคนิควิธีสอนที่แปลกใหม่ และกระตุ้นให้คณะครูมีความผูกพันกับเป้าหมายร่วมกัน และร่วมกันแสวงหาวิธีการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน โดยแสดงความคาดหวังต่อผลการทำงานของครูในระดับสูง ตลอดจนการรู้จัก และเข้าใจถึงความต้องการและให้ความช่วยเหลือครูแต่ละคน ให้พัฒนาตน พัฒนางาน ก็จะทำให้ครู เข้าใจความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาก็จะทำให้ครูพึงพอใจและเกิดความผูกพันกับงานกับวิชาชีพครู และผูกพันต่อการ

เรียนรู้ของผู้เรียนในที่สุด ดังนั้นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของ
องค์กร เพราะลักษณะพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และจะเกี่ยวข้องกับความรู้
ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะสำคัญ ส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่เป็นส่วนประกอบส่งผลให้บุคคลสามารถ
ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง
เพราะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคล ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีผลงานโดดเด่นนั่นเอง อีกทั้ง
สมรรถนะยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะเป็นกลุ่มพฤติกรรม
ในการทำงาน อันประกอบด้วย ความรู้ เจตคติ หรือ คุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัย
สำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่ง
งานนั้น ๆ (Goddard & Kim, 2024) ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะที่สูงตามสมรรถนะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่
1. สมรรถนะในการสื่อสาร 2. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ 3. สมรรถนะในการทำงานเป็น
ทีม 4. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 5. สมรรถนะในการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ และ 6. สมรรถนะใน
การบริหารตนเอง จะส่งผลให้การปฏิบัติงานทั้งในด้านวิชาชีพ หรือการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ มีคุณภาพที่
สูงขึ้น อีกทั้งจะส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถ้าการบริหารงานบุคคลมีคุณภาพที่
ดีแล้ว การบริหารงานด้านอื่นๆ ก็จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้นอีกด้วย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 5 ส่วน 3 มาตรา 43 สถานศึกษาเป็นสถาบัน
สำคัญในการสร้างและพัฒนาคนที่มีคุณภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษจึงต้องบริหารจัดการให้เป็นไปตาม
มาตรฐานการศึกษาและกฎหมายที่กำหนด โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพ
การศึกษา ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำที่มีทักษะ
เชิงกลยุทธ์ สามารถกระตุ้นบุคลากรให้ใช้ศักยภาพสูงสุด พร้อมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้ครู
พัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงและสถานศึกษาประสบความสำเร็จ (กระทรวงศึกษาธิการ
, 2546)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2565 มุ่งกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้ผู้บริหาร ครู
ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เน้นการ
วางแผนอัตรากำลัง การสรรหา พัฒนา และประเมินบุคลากร อย่างไรก็ตาม การบริหารบุคคลเป็นเรื่อง
ซับซ้อนและเผชิญปัญหาหลายด้าน ผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาผ่านการ
ตัดสินใจและการบริหารที่มีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ
กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เพื่อนำผลงานวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง
และพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดศูนย์
การศึกษาพิเศษ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ดังนี้

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 21 คน ครูผู้สอน จำนวน 281 คน รวมทั้งสิ้น 302 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 175 คน สุ่มแบบแบ่งชั้น จากนั้นสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลาก

2. ด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารของ Hellriegel, Jackson, and Slocum (2005) 6 ด้าน (1) การสื่อสาร (2) การวางแผนและการบริหารจัดการ (3) การทำงานเป็นทีม (4) การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (5) การตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ และ (6) การบริหารตนเอง

ส่วนการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการ ประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ (2546); Hallinger, P., & Wang, W. C. (2020); Leithwood and Azah (2017); Hitt, D. H., & Tucker, P. D. (2016); มั่นดี และ นอ Dessler, G. (2020); Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021) และ Snell, S. A., Morris, S. S., & Bohlander, G. W. (2019) 5 ด้าน (1) การบริหารอัตรากำลังและโครงสร้างตำแหน่ง (2) การคัดสรรและแต่งตั้งบุคลากร (3) การประเมินผลสัมฤทธิ์และศักยภาพบุคลากร (4) การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากร (5) การยกย่อง เชิดชูเกียรติ และสร้างแรงจูงใจ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

4. ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยและเสนอต่อผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ 9 ศูนย์ พร้อมแบบสอบถามในรูปแบบ กูเกิลฟอร์ม เพื่อให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ระดับสมรรถนะและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ผลการวิจัย

วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารโดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับสมรรถนะ โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหาร(X_{tot})	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.การสื่อสาร (X_1)	4.51	0.44	มากที่สุด	5
2.การวางแผนและการบริหารจัดการ(X_2)	4.68	0.32	มากที่สุด	1
3.การทำงานเป็นทีม (X_3)	4.60	0.40	มากที่สุด	4
4.การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (X_4)	4.62	0.36	มากที่สุด	3
5.การตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ (X_5)	4.51	0.62	มากที่สุด	6
6.การบริหารตนเอง (X_6)	4.64	0.42	มากที่สุด	2
รวม	4.59	0.43	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.59, S.D.=0.43) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ(X_2) ($\bar{X}$ =4.68,S.D.=0.32) รองลงมา คือ ด้านการบริหารตนเอง(X_6) ($\bar{X}$ =4.64, S.D.=0.42) ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์(X_4) ($\bar{X}$ =4.62 S.D.=0.36) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) ($\bar{X}$ =4.60, S.D.=0.40) ด้านการสื่อสาร (X_1)($\bar{X}$ =4.51, S.D.=0.44) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ (X_5) ($\bar{X}$ =4.51, S.D.=0.62) ตามลำดับ

วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคล สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้าน (วัตถุประสงค์ข้อที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานบุคคล สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล (Y_{tot})	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การบริหารอัตรากำลังและโครงสร้างตำแหน่ง (Y_1)	4.61	0.57	มากที่สุด	3
2. การคัดสรรและแต่งตั้งบุคลากร (Y_2)	4.59	0.58	มากที่สุด	4
3. การประเมินผลสัมฤทธิ์และศักยภาพบุคลากร (Y_3)	4.71	0.51	มากที่สุด	1
4. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Y_4)	4.65	0.53	มากที่สุด	2
5. การยกย่อง เชิดชูเกียรติ และสร้างแรงจูงใจ(Y_5)	4.52	0.63	มากที่สุด	5
รวมเฉลี่ย	4.62	0.56	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.62, S.D.=0.56) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์และศักยภาพบุคลากร (Y_3) ($\bar{X}$ =4.71, S.D.=0.51) รองลงมา คือ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Y_4) ($\bar{X}$ =4.65 S.D.=0.53) การบริหารอัตรากำลังและ

โครงสร้างตำแหน่ง (Y_1) ($\bar{X}=4.61$, $S.D.=0.57$) การคัดสรรและแต่งตั้งบุคลากร (Y_2) ($\bar{X}=4.59$, $S.D.=0.58$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การยกย่อง เชิดชูเกียรติ และสร้างแรงจูงใจ (Y_5) ($\bar{X}=4.52$, $S.D.=0.63$)

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหาร (Y_{tot})	สมรรถนะของผู้บริหาร (X_{tot})					
	ด้านการสื่อสาร (X_1)	ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ (X_2)	ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3)	ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (X_4)	ด้านการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ (X_5)	ด้านการบริหารตนเอง (X_6)
1. การบริหารอัตรากำลังและ โครงสร้างตำแหน่ง (Y_1)	.650 **	.480 **	.435 **	.489 **	.422 **	.708 **
2. การคัดสรรและแต่งตั้ง บุคลากร (Y_2)	.657 **	.504 **	.413 **	.463 **	.412 **	.722 **
3. การประเมินผลสัมฤทธิ์ และศักยภาพบุคลากร (Y_3)	.630 **	.484 **	.472 **	.542 **	.567 **	.700 **
4. การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพบุคลากร (Y_4)	.593 **	.478 **	.480 **	.584 **	.488 **	.809 **
5. การยกย่อง เชิดชูเกียรติ และสร้างแรงจูงใจ (Y_5)	.913 **	.626 **	.595 **	.562 **	.543 **	.699 **
การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหาร (Y_{tot})	.760 **	.568 **	.528 **	.582 **	.537 **	.803 **
						.767 **

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคล ในภาพรวม ($r=0.767$) และรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด ($r=0.913$) คือ ด้านการส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติ (Y_5) กับด้านการสื่อสาร (X_1) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ($r=0.722$) คือ ด้านการคัดสรรและแต่งตั้งบุคลากร (Y_2) กับ ด้านการบริหารตนเอง (X_6) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด ($r=0.412$) คือ ด้านการคัดสรรและแต่งตั้งบุคลากร (Y_2) กับ ด้านการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ (X_5) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

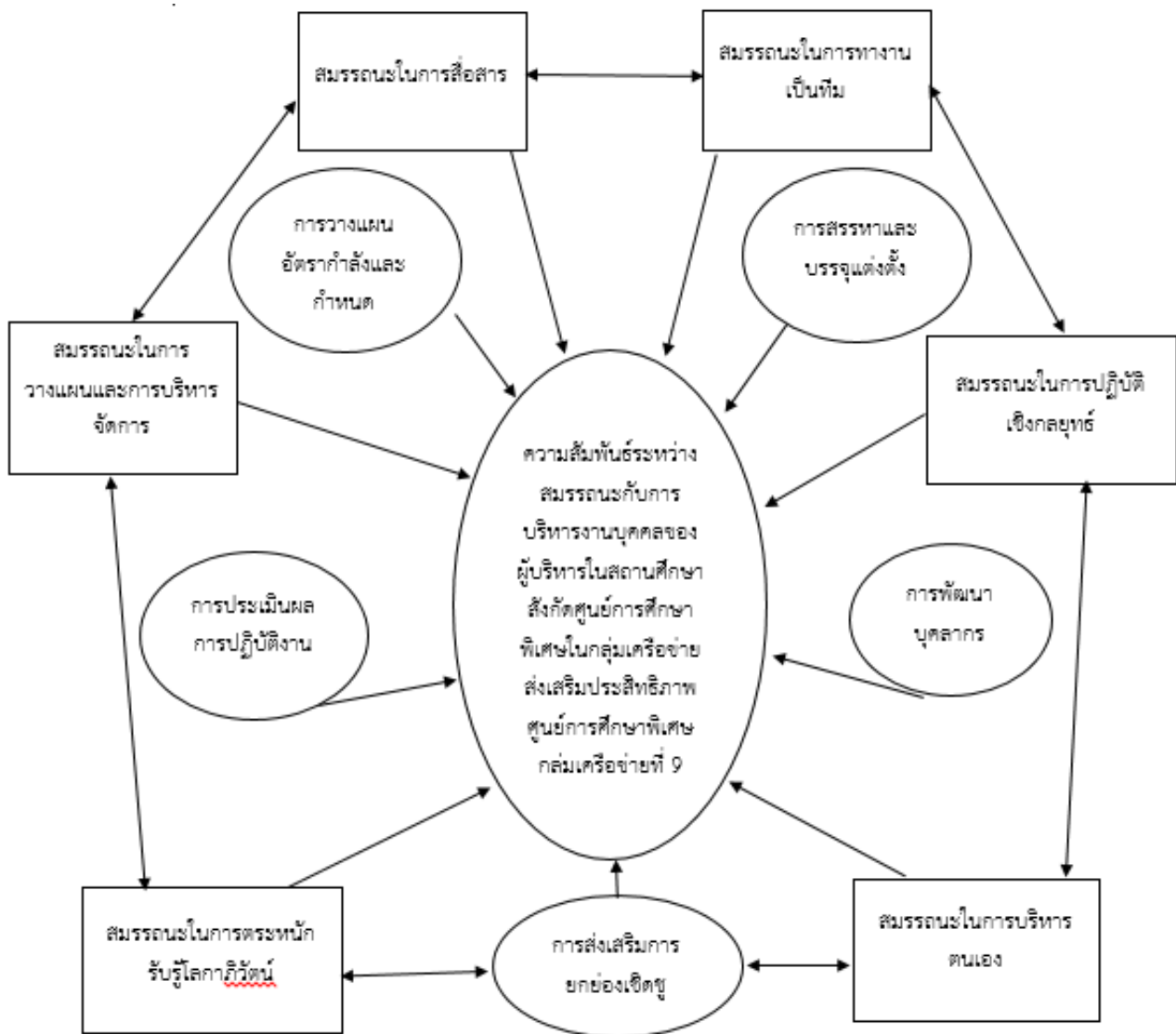
1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสมรรถนะนั้นเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แสดงออกภายในตัว เชิงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม แรงขับเคลื่อน ทศคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่เกี่ยวกับการทำงานมีผลต่อปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างมีมาตรฐาน โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ภาพลักษณ์ภายใน บทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกัน และประสิทธิภาพตามท้องที่ที่ต้องการซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลิกลักษณะของแต่ละคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคลมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Marzano, R. J., Waters, T., & McNulty, B. A. (2021) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะคือคุณลักษณะพื้นฐานภายในตัวบุคคลที่ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับความสำเร็จในการทำงาน

2. ระดับการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารองค์กร ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยผู้บริหารต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการจัดการบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจในการทำงาน กระบวนการบริหารงานบุคคลมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) การส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติ สอดรับกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสี้ยงม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคล ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ($r=0.767$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาคือความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ซึ่งเชื่อมโยงกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตั้งแต่การสรรหาบุคลากรจนถึงการออกจากงาน โดยมีแนวทางและขอบข่ายที่ชัดเจนเพื่อให้การบริหารบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของ กันต์พงษ์ นามเสนห์ (2559) ได้กล่าวว่า การบริหารบุคคลคือกระบวนการตั้งแต่การสรรหาจนถึงการให้ออกจากงาน เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและพัฒนาให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารต้องปฏิบัติตามระเบียบและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีระเบียบวินัย สบายใจ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามญช์ ลาวชัย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ได้รับองค์ความรู้จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคล ในด้านสมรรถนะของผู้บริหาร คือ 1) การสื่อสาร 2) การวางแผนและการบริหารจัดการ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 5) การตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ 6) การบริหารตนเอง ด้านการบริหารงานบุคคลคือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติ



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคล

สรุป

1. สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ(X_2) ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง(X_6) ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์(X_4) ด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีม (X_3) ด้านสมรรถนะในการสื่อสาร (X_1) และ ด้านสมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ (X_5) ตามลำดับ

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 โดยรวมและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y_3) รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลากร (Y_4) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (Y_1) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติ (Y_5)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ในภาพรวม ($r=0.767$) และรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด ($r=0.913$) คือ ด้านการส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติ (Y_5) กับด้านสมรรถนะในการสื่อสาร (X_1) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ($r=0.722$) คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) กับ ด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง (X_6) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด ($r=0.412$) คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) กับ ด้านสมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ (X_5)มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอเสนอ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัย สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 พบว่า สมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ (X_5) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้มีการพัฒนาสมรรถนะทางด้านการบริหารคน บริหารงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา

2) จากผลการวิจัย การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 พบว่า การส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติ (Y_5) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อขอมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

3) จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด ($r=0.913$) คือ ด้านการส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติ (Y_5) กับด้านสมรรถนะในการสื่อสาร (X_1) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นสถานศึกษาควรยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และสามารถเลือกใช้สื่อ และเทคนิควิธีการ ในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะนำไปใช้

- 1) การส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติ (Y_5) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อขอมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น
- 2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y_3) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น สถานศึกษามีการแจ้งผลการประเมิน ให้บุคลากรทราบทุกครั้งเพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- 1) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9
- 2) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กันต์พงษ์ นามเสนห์. (2559). การปรับใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารบุคลากร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 1(2), 38-48.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิวิมล คนเสี้ยม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. 16th ed. Pearson.
- Goddard, R. D., & Kim, M. (2024). Declining student achievement: School leadership is the key to reversing the trend. *The Ohio State University College of Education and Human Ecology*.
- Hallinger, P., & Wang, W. C. (2020). Assessing instructional leadership with the Principal Instructional Management Rating Scale. *Journal of Educational Administration*. 58(5), 539–554.
- Hitt, D. H., & Tucker, P. D. (2016). Systematic review of key leadership practices found to influence student achievement: A unified framework. *Review of Educational Research*. 86(2), 531–569.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610

- Leithwood, K., & Azah, V. N. (2017). Characteristics of high-performing school districts. *Leadership and Policy in Schools*. 16(1), 27–53.
- Marzano, R. J., Waters, T., & McNulty, B. A. (2021). *School leadership that works: From research to results*. Solution Tree Press.
- Noe, R. A., et al. (2021). *Fundamentals of human resource management*. 9th ed. McGraw-Hill Education.
- Snell, S. A., Morris, S. S., & Bohlander, G. W. (2019). *Managing human resources*. 18th ed. Cengage Learning.