

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับการบริหารงานบุคคลสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1
The Relationship Between Core Performance and Personal Management
Under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 1

ธีรวรรณ ทองแถมแก้ว

Teerawan Thongkaemkaew

มณฑา จำปาเหลือง

Monta Jumpaluang

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

E-Mail: teerawan.tho060@hu.ac.th



Received: 21 February 2025; Revised: 27 April 2025; Accepted: 29 April 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ ความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) สมรรถนะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านการบริการที่ดี และสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2) การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการออกจากราชการ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, สมรรถนะหลัก, การบริหารงานบุคคล

Abstract

This research article aimed to 1) study the level of core competencies under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 1, 2) study the level of personnel administration under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 1, and 3) study the relationship between core competencies and personnel administration under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 1. The sample group used in the research was 291 teachers in educational institutions under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 1. The research instruments used in this research were questionnaires. The statistics used to analyze general data of the respondents classified by gender, age, work experience, and size of the educational institution were frequency, percentage, mean, and standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient analysis.

The results of the research found that 1)the core competence of the Songkhla Primary Educational Service Area Office 1 was at the highest level overall and in each aspect. Ranked from most to least are: Teamwork competence, Self-development competence, Good service competence, and Achievement-oriented competence. 2)Human resource management under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1, overall and in each aspect, are at the highest level. Ranked from most to least are: Enhancement of efficiency in civil service, Personnel development, Recruitment and appointment, Manpower planning, and Resignation from civil service. 3)The relationship between core competence and human resource management under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1, Overall, there is a moderate positive relationship with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Relationship, Competence Principles, Human Resource Management

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานของประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ พัฒนากำลังคนที่สุดอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน การพัฒนาประเทศและสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วน ในสังคมผ่านการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ การยอมรับและพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 รองรับกับโครงสร้างประชากร บริบทการจัดการศึกษาของประเทศและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของกระแสโลกาภิวัตน์ในโลกศตวรรษที่ 21 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 สู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ

หลายประการประกอบด้วย สารของแผนฯ ที่มีความชัดเจนครบถ้วนและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและทุกระดับการศึกษา การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแผนการศึกษาแห่งชาติของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชน การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แก่ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนเพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติ การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผน การศึกษาแห่งชาติ และการนำแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนแก่ผู้ปฏิบัติทุกระดับ เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จตามมาตรฐานองค์กร หรือสามารถสร้างผลงานในองค์กรได้อย่างโดดเด่น และสร้างความแตกต่างจากผู้อื่น ทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงาน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะหลักประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่ข้าราชการไทยทุกคนต้องเพื่อปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผล สัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) การบริหารสถานศึกษาจึงมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้และเข้าใจในการบริหารงานทุกด้าน โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลที่นำบุคคลมาขับเคลื่อนนโยบาย การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจภายใต้การปกครองของตน ทำให้ครูเกิดพลังในการพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีสติปัญญาสูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะจะสามารถทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้การบริหาร งานบุคคลมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย การวางแผนงาน การสรรหา บุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา การพัฒนาความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลมากที่สุด และบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีความเสียสละเพื่อส่วนรวมให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานจัดการศึกษามากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องดำเนินในการกิจหลัก คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และ 4) วินัยและการออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เกิดขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ.2553 เรื่องกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 เปลี่ยนแปลงเป็นเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ซึ่งรับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสงขลา อำเภอสิงหนคร อำเภอสทิงพระ อำเภอกระแสดินธุ์ และอำเภอนาหม่อม และได้มีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ จำนวน 10 กลุ่มงาน ซึ่ง 1 ใน 10 งาน คือ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำหรับนโยบายการบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ได้กำหนดนโยบายไว้ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหา 3) ด้านการพัฒนา 4) ด้านการรักษาไว้ และ 5) ด้านการใช้ประโยชน์

จากที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะหลักกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถปรับใช้งานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์และประสิทธิผลต่อการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างสมบูรณ์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ทั้งหมด 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสงขลา อำเภอสิงหนคร อำเภอสทิงพระ อำเภอกระแสดินธุ์ อำเภอกระโนน และอำเภอนาหม่อม รวม 137 โรงเรียน ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,212 คน ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างตามขั้นตอน โดยศึกษาหาความรู้พื้นฐาน กำหนดนิยามศัพท์ กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า สร้างแบบสอบถามตามมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นคำถามที่มีลักษณะตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน มี 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การออกจากราชการ 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

แบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) นำแบบทดสอบมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับตามวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: α) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ 0.889

การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อออกหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 2) ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อออกหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 3) ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 85.56 ตรวจสอบความสมบูรณ์ขอแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล 4) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล 1) วิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : SD) 2) วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : SD) 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า +1 ถึง -1 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักโดยรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

สมรรถนะหลัก	$\bar{X}$	SD	ระดับความเหมาะสม	อันดับ
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.80	0.35	มากที่สุด	4
2. ด้านการบริการที่ดี	4.82	0.34	มากที่สุด	3
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.86	0.29	มากที่สุด	2

4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.88	0.29	มากที่สุด	1
รวม	4.84	0.28	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะหลักโดยรวม มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.84$, $SD=0.28$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.88$, $SD=0.29$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.86$, $SD=0.29$) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X}=4.82$, $SD=0.34$) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=4.80$, $SD=0.35$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.29 - 0.35 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลโดยรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

การบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	SD	ระดับความเหมาะสม	อันดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.59	0.43	มากที่สุด	4
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.61	0.43	มากที่สุด	3
3. ด้านการออกจากราชการ	4.52	0.51	มากที่สุด	5
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.84	0.34	มากที่สุด	2
5. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.85	0.35	มากที่สุด	1
รวม	4.68	0.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลโดยรวม มีความเหมาะสมโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, $SD=0.35$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.85$, $SD=0.35$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=4.84$, $SD=0.34$) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}=4.61$, $SD=0.43$) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X}=4.61$, $SD=0.43$) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{X}=4.52$, $SD=0.51$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.34-0.51 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

ความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะหลักกับ การบริหารงานบุคคล	การบริหารงานบุคคล					
	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ด้านการออกจากราชการ	ด้านการพัฒนาบุคลากร	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ภาพรวม
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y)
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X ₁)	.452**	.447**	.387**	.644**	.687**	.599**
2. ด้านการบริการที่ดี (X ₂)	.454**	.444**	.385**	.619**	.652**	.586**
3. ด้านการพัฒนาตนเอง (X ₃)	.471**	.475**	.373**	.615**	.668**	.597**
4. ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₄)	.345**	.350**	.305**	.528**	.593**	.483**
ภาพรวม (X)	.490**	.488**	.413**	.685**	.739**	.644**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าสมรรถนะหลัก(X) และการบริหารงานบุคคล(Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง($r_{XY}=.644$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .413 -.739 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ความสัมพันธ์ทางบวก

อภิปรายผล

ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

สมรรถนะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเฉพาะบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ คุณลักษณะส่วนบุคคล และเจตคติ เพื่อให้สามารถ

ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมทั้งสร้างผลงานได้โดดเด่นอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของริชนิกร แสงสว่าง และคณะ (2564) กล่าวว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรม คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบจนเกิดความ สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของงาน และสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2) การบริการที่ดี (Service Mind) 3) การพัฒนาตนเอง (Self Development) และ 4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

2.ระดับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย การวางแผนงานกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากราชการ การดำรงรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์หน้าที่ของตำแหน่ง และการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อช่วยให้องค์กร ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของวิชญกร แดงแก้ว (2563) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล ตั้งแต่ การวางแผนอัตราากำลัง กำหนดตำแหน่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การดำรงรักษา การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน

3.ระดับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับการบริหารงานบุคคลโดยรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน ต้องมีสมรรถนะหลักในการบริหาร เพราะสมรรถนะหลัก เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเฉพาะบุคคลที่แสดงออกมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ คุณลักษณะส่วนบุคคล และเจตคติ เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2) การบริการที่ดี (Service Mind) 3) การพัฒนาตนเอง(Self Development) และ 4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) อีกทั้งนำมาพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในการวางแผนนโยบาย การวางแผนงานกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากราชการ การดำรงรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์หน้าที่ของตำแหน่ง และการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสิรินันท์ บุษชะบา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ใหม่

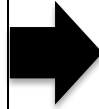
ผลการวิจัยได้องค์ความรู้ใหม่

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม

การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การออกจากราชการ
4. การพัฒนาบุคลากร
5. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ



ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับการบริหารงานบุคคลโดยรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก ระดับปานกลาง

ภาพที่ 1 แผนภาพแผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับการบริหารงานบุคคลโดยรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

สรุป

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักโดยรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า สมรรถนะหลักโดยรวม มีความเหมาะสมโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านการพัฒนาตนเอง, ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลโดยรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลโดยรวม มีความเหมาะสมโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ, ด้านการพัฒนาบุคลากร, ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง, ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการออกจากราชการ

3. ผลความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า สมรรถนะหลัก(X) และการบริหารงานบุคคล(Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาาระดับสมรรถนะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่ ๆ มาเพิ่มประสิทธิภาพของงาน พัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงาน และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็น ที่ประจักษ์ ให้เกินมาตรฐานที่มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ เพื่อให้งานมีคุณภาพ ถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วน เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง

1.2 จากการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษา จะต้องมีความรู้ความเข้าใจขั้นตอน กระบวนการดำเนินการบริหารงานบุคคล ที่มีความประสงค์ จะลาออก หรือมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากการเจ็บป่วย เกษียณอายุ การโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง ประสบอุบัติเหตุ ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ กรณีไม่พันทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่คณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด ความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประพฤติตนไม่เหมาะสม การได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย โอน ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ จัดเตรียม ความพร้อมให้กับบุคลากรที่ทำงานให้กับองค์การจนครบเกษียณอายุ และจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการ อย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้

1.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 อยู่ในระดับปานกลางในทิศทางบวก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปพิจารณาประกอบการตัดสินใจในระดับนโยบาย แล้วนำมาสู่การปฏิบัติของการจัดทำแผน โครงการต่างๆ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ในการวางแผนด้านอัตรากำลัง การสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากร พัฒนาคู ด้วยการอบรม ศึกษาดูงาน สู่ความเป็นเลิศในด้านการจัดการเรียนการสอน จัดทำ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับครูและบุคลากร วางแผนการพัฒนาคูรายบุคคลทั้งระบบ กำกับติดตาม และ ประเมินผล นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับการบริหารงาน บุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความแตกต่าง หลากหลาย สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

รชนีกร แสงสว่าง และคณะ. (2564). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 13(2), 203-204.

วิชณุกร แต่งแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สิรินันท์ บุชชะบา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช, 30(2), 73-89.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: พรินทวนกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.