สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

The Administrator Competencies and Personnel Administration in School under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office

พิชามญชุ์ ลาวชัย

Phichamol Loachai

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Silpakorn University, Thailand

E-mail: kruphichamol@gmail.com

Received September 16, 2021; **Revised** October 20, 2021; **Accepted** October 28, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลสถานศึกษา และ ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ จำนวนทั้งสิ้น 63 โรงเรียน โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ และกำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาราชการแทน จำนวน 1 คน หัวหน้างานฝ่ายบุคคล จำนวน 1 คน ครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 189 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์

2. การบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ การเจรจาต่อรอง การให้ข้อมูลข่าวสาร การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การให้ความยุติธรรม ความ

มั่นคงในงาน การวางแผนกำลังคน การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การสรรหา การนำเข้าสู่หน่วยงาน และการคัดเลือก

3. สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์คล้อยตามกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหาร; การบริหารงานบุคคล; สถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) the administrator competencies in school, the personnel administration in school and, 3) the relationship between the administrator competencies and personnel administration in school under Samutsongkhram primary educational service area office. The samples were 63 schools under Samutsongkhram primary educational service area office. The respondents in each school consisted of 3 respondents: school director, ahead of personal division, and teacher with a total of 189 respondents. The instrument was a questionnaire concerning administrator competencies based on Hellriegel, Jackson, and Slocum's concept and personnel administration on Castetter's concept. The statistic were to analyze data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product–moment correlation coefficient. The results found that:

1. The administrator competencies in school under Samutsongkhram primary educational service area office as a whole and each aspect was at a high level. Ranking levels with arithmetic mean from the highest to the lowest were; self–management competency, global awareness competency, teamwork competency, communication competency, planning, and administration competency, and strategic action competency.

2. The personnel administration in school under Samutsongkhram primary educational service area office as a whole and each aspect were at a high level. Ranking levels with arithmetic mean from the highest to the lowest were; bargaining, information, continuity, justice, manpower planning, compensation, appraisal, development, recruitment, induction, and selection.

3. Relation between the administrator competencies and personnel administration of in school under Samutsongkhram primary educational service area office was related with a statistically significant at .01 level.

Keywords: Administrator Competency; Personnel Administration; School

บทนำ

การศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนจึงมีความจำเป็นและมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาพลเมืองของประเทศ ซึ่งส่งผลต่อความเจริญและการพัฒนาประเทศในทุกด้าน การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อีกทั้งตามจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ได้มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในระดับที่เหมาะสม (ทิพสุคนธ์ บุญรอด และ มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ได้สรุปผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2562 ด้านการสรรหาและการบรรจุครูไม่ทันกับความต้องการของโรงเรียน และไม่ตรงวิชาเอก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน เพราะโรงเรียนไม่สามารถหาครูใหม่ที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการมาทดแทนได้ทันเวลา ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนยัง พบว่าครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ จากสาเหตุที่มีครูไม่เพียงพอและครูสอนไม่ตรงสาขาวิชาเอก ทำให้เตรียมการสอนไม่ทัน สืบเนื่องจากการที่ครูได้รับมอบหมายให้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูไม่มีความถนัด ขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา

การพัฒนาในการบริหารงานด้านต่าง ๆ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแล้ว แต่ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลยังคงอยู่ย่อมส่งกระทบไปถึงการบริหารงานอื่น ๆ ได้เช่นกัน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการขาดความรู้ ความเข้าใจในการวางนโยบาย การวางแผน การศึกษาที่เป็นระบบ ขาดความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน จึงทำให้คุณภาพการจัดการศึกษา ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ (Damnoen, Siri, Supattho & Kaewwilai, 2021) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆ (ภิชาพัชญ์ โหนา, 2563) เพื่อนำไปใช้พัฒนา แก้ไขปัญหาและขับเคลื่อนนโยบายต่างๆให้เกิดคุณภาพต่อ การจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไป (Songsraboon, Thongtao, Damnoen & Huanjit, 2021) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในเรื่องสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การบริหารงานบุคคลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เพื่อจะได้นาผลงานวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

2. เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

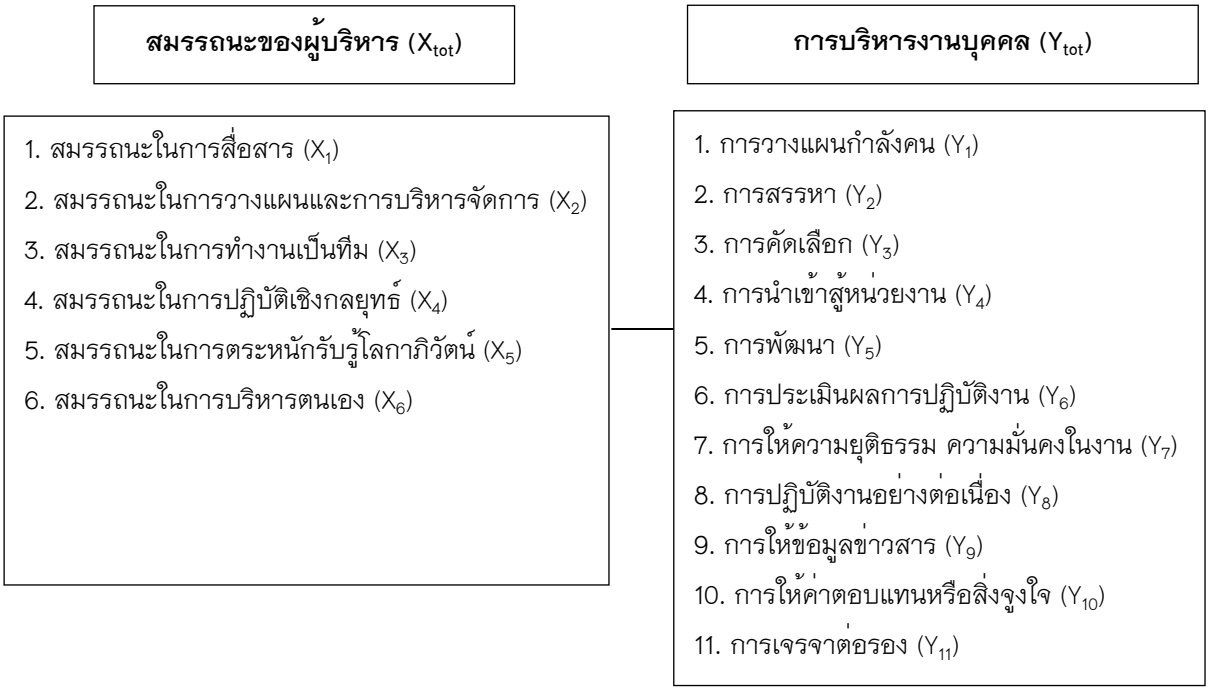
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจให้มากยิ่งขึ้น โดยส่วนแรก กล่าวถึงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา ส่วนที่สอง กล่าวถึงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ส่วนที่สาม เป็นข้อมูลเกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม และส่วนที่สี่ เป็นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Hellriegel, Jackson & Slocum (2005) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหาร 2) การบริหารงานบุคคล และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล โดยใช้โรงเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประชากรคือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำนวน 63 แห่ง กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 63 แห่ง และผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาราชการแทน จำนวน 1 คน 2) ครูผู้ทำหน้าที่หัวหน้างานฝ่ายบุคคล จำนวน 1 คน และ 3) ครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 189 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารตามแนวคิดของ Hellriegel, Jackson & Slocum (2005) และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของ Castetter (1996) การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบถึงสภาพที่แท้จริง และสามารถนำไปใช้พัฒนาให้เกิดประโยชน์กับการบริหาร โดยผู้วิจัยขอเสนอผลของการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม สรุปผลเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.34, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฉิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ สมรรถนะในการบริหารตนเอง ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.20) สมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.19) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.20) สมรรถนะในการสื่อสา ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.24) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.19) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.18–0.24 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.35, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้ การเจรจาต่อรอง ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.15) การให้ข้อมูลข่าวสาร ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.21) การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.21) การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.23) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.21) การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.23) การวางแผนกำลังคน ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.24) การพัฒนา ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.21) การสรรหา ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.22) การนำเข้าสู่หน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.17) การคัดเลือก ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.20–0.32 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน

3. สมรรถนะของผู้บริหาร (X_{tot}) และการบริหารงานบุคคล (Y_{tot}) ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูง (r_{xy} = .6665) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารด้านสมรรถนะในการบริหารตนเอง (X_6) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ (Y_{10}) มากที่สุด (r_{xy} = .647) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมรรถนะของผู้บริหารด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ (X_1) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y_6) มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด (r_{xy} = .208) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะผู้บริหารมีความจำเป็นในการบริหารงานสถานศึกษา ซึ่งต้องใช้ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบาย วางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดความคุ้มค่า พัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Damnoen, Phumphongkhochasorn, Punwasuponchat & Srichan, 2021) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ดังผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการวางแผนงานด้านวิชาการการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่ง

เรียนรู้ จะส่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน (อุษา แซ่เตียว และ นุชนรา รัตนศิระประภา, 2560)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ ผู้บริหารมีความรู้ วามเข้าใจในด้านการบริหารงานบุคคลและได้มีการพัฒนาเข้ารับการอบรม ศึกษา ดูงานและศึกษาต่อในระดับสูง ทำให้ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้เข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับการวิจัยของ ปฐมาภรณ์ โพธิ์กลัด และ สมหญิง จันทรุไทย (2561) พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และด้านการวางแผนงานบุคลากร เป็นการปฏิบัติงานที่ส่งผลดีต่อการบริหารสถานศึกษาและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพงศ์ โฆษิตพิมานเวช และ นิยดา เปี่ยมพืชนะ (2561) พบว่า ถ้าหากครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากผู้บริหารจะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเห็นคุณค่าในตนเอง และมีความผูกพันต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถของตนเอง และบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญระบบการทำงานในสถานศึกษาส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับที่ดี และได้รับนโยบายและการบริหารงานที่ไม่กระทบต่อความเป็นอยู่ส่วนตัว จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข (วรรณา นิ่มนวล, นุชนรา รัตนศิรประภา และ สายสุดา เตียเจริญ, 2561) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งที่บุคลากรในสถานศึกษาจะต้องประสานความร่วมมือในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขต่อไป

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ประกอบด้วย 1) สมรรถนะในการสื่อสาร 2) สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ 3) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม 4) สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 5)

สมรรถนะในการตระหนักรับรู้โลกาภิวัตน์ และ 6) สมรรถนะในการบริหารตนเอง เป็นสมรรถนะที่เกิดจากการประสานความร่วมมือเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา โดยการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

สรุป

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์คล้อยตามกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจกันอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยการเปิดโอกาสให้ครู คณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนปฏิบัติงาน รับทราบผลของการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น การเปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาได้เสนอความคิดเห็น ในการแก้ปัญหา การบริหารจัดการสถานศึกษา การส่งเสริมให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมจะส่งผลให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนให้มีมาตรฐานตามที่กฎกระทรวงกำหนด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ควรส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยควรจัดทำแนวทางการดำเนินงาน ด้วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีม การสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครู บุคลากรหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมรับผิดชอบการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

2. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบอื่น ๆ ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

3. ควรมีการวิจัยปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: กระทรงศึกษาธิการ.

ทิพสุคนธ์ บุญรอด และ มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2564). *ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. *วารสารศิลปการจัดการ, 5*(2), 486–500.

ปฐมาภรณ์ โพธิ์กลัด และ สมหญิง จันทรุไทย. (2561). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9*(2), 239 – 254.

ภิชาพัชญ์ โหนา. (2563). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0. สักทอง: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 26*(1), 111–119.

วรรณา นิ่มนวล, นุชนรา รัตนศิรประภา และ สายสุดา เตียเจริญ. (2561). ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9*(2), 139 – 154.

วีรพงศ์ โฆษิตพิมานเวช และ นิยดา เปี่ยมพืชนะ. (2561). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วารสารวิชาการและการวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 8*(3), 24–31.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. (2562). *แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ 2562*. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2562, จาก http://www.sskedarea.net/plan/plan62.rar

อุษา แซ่เตียว และ นุชนรา รัตนศิระประภา. (2560). ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 8*(1), 88–99.

Castetter, W. B. (1996). *The human resource function in educational administration*. (6th ed.). New Jersey: Prentice–Hall.

Damnoen, P.S. (2021). The Development of Student Characteristics in According to the Nawaluk Framework of the Buddhist integration of Buddhapanya Sri Thawarawadee Buddhist College. *Asia Pacific Journal of Religions and Cultures, 5*(2), 126–135.

Damnoen, P.S., Phumphongkhochasorn, P., Punwasuponchat, N., & Srichan, P.W. (2021). The Development of Learning Management Design Models in Compulsory Subjects of the Master of Education Program in Educational Administration Innovation in Order to Enhance the Characteristics of Learners According to the Needs of the Professional Education Institution Administrators. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation, 32*(3), 20459–20466.

Hellriegel, D., Jackson, S.E., & Slocum, J.W. (2005). *Management: A Competency–Based Approach*. (10th ed). Singapore: Thomson South–Western.

Songsraboon, R., Thongtao, J., Damnoen, P.S., & Huanjit, P.S. (2021). Course Management Based on Outcome–Based Education (OBE) of Learning by Working in Real Conditions. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation, 32*(3), 20491–20499.