

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในอำเภอ
ปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

Relationship Between the Competency of School Administrators and Personnel Administration
In Pangmapha District Under Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 1

ปานุพงษ์ กุลกิจวัฒนา¹ รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย²

Panupong kunkitwatthana¹ Assoc. Prof. Dr.Prapan Thummachai²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 172 คน ปีการศึกษา 2565 การศึกษาเป็นแบบการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ประกอบด้วยสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานบุคคล

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน

¹Graduate Student of Educational Administration Division, Mae Hong Son College, Chiang Mai Rajabhat University, Mae Hong Son Campus

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน

²Lecturer of Educational Administration Division, Mae Hong Son College, Chiang Mai Rajabhat University, Mae Hong Son Campus

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ปานุพงษ์ กุลกิจวัฒนา, panupong51971047@gmail.com

รับเมื่อ 28 มีนาคม 2566 แก้ไข 27 พฤษภาคม 2566 ตอรับ 1 มิถุนายน 2566

ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) study the competency of school administrators in Pang Mapha District under Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 1 2) study the personnel administration in school and 3) study the relationship between the competency of school administrators and personnel administration in school. The research samples were 172 school administrators and teachers in Pang Mapha District under Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 1 in academic year 2022. It was the quantitative research. The tool for data collection was a questionnaire about the competency of school administrators and the personnel administration. The quantitative data were statistically analyzed by percentage, mean, and standard deviation.

The results of the study were as followed.

1. The level of the Competency level of school administrators in Pang Mapha District Overall it was at a high level.
2. The overall level of personnel administration of school administrators in Pang Mapha District was at a high level.
3. Relationship between the competencies of school administrators and personnel administration in Pang Mapha District. Under the Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 1 found that the core competencies of school administrators had a positive relationship with personnel management of school administrators. Overall there was a statistical significance at the .01 level. Overall it was statistically significant at the .01 level.

Keywords: Competency Of School Administrators, Personnel Administration

กฤษฎีหลัง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 79 และมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัตินี้ ระบุว่าให้ผู้นับตั้งบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2551, หน้า 10 - 11) องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่สถานศึกษาจะขาดเสียไม่ได้เลย คือผู้บริหารสถานศึกษาควรมีลักษณะความเป็นผู้นำโดยเฉพาะเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะ ทางการบริหาร ดังนั้นการส่งเสริมและใช้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ และการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะถือได้ว่าสมรรถนะทางผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาหรือส่งผลกระทบต่อความเป็นไปหรือการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาได้ การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา

สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญและจำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือกสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา และสถานศึกษากำหนดภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 43) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารการศึกษาต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะคุณสมบัติและความสามารถอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษและสำคัญที่สุดจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหันมาดูแล เอาใจใส่ช่วยเหลือกระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีศักยภาพและประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลังมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานยอมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จากการดำเนินงานของโรงเรียนในอำเภอปทุมมาฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการศึกษา และสถานศึกษากำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้พัฒนาตนเอง ให้มีสมรรถนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และจากสภาพปัจจุบันพบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ คือสถานศึกษาขาดแคลนครูตามเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด ครูผู้สอนปฏิบัติงานสอนไม่ตรงตามวิชาเอกครูและบุคลากรทางการศึกษา ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ภูเขาหรือรอยตะเข็บชายแดนซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษา

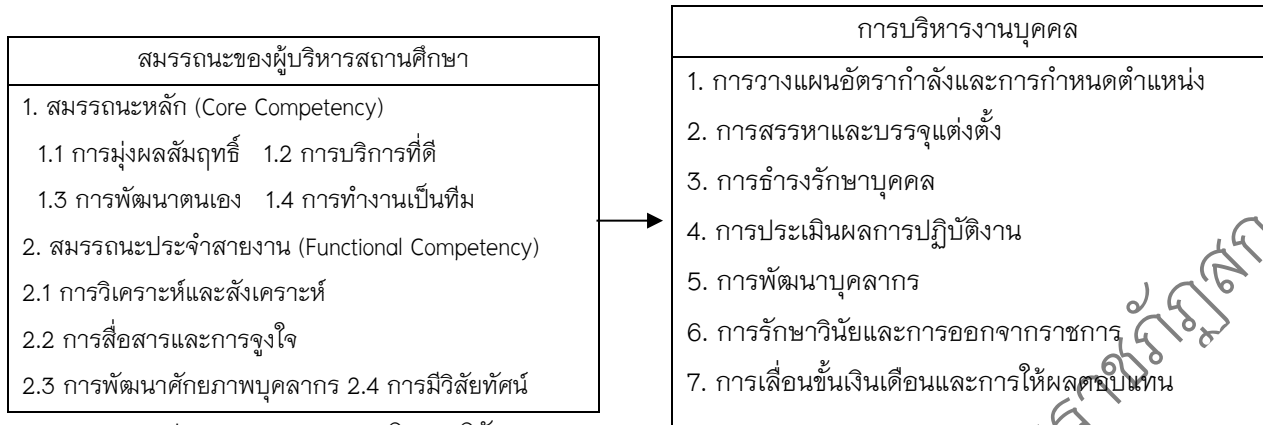
คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปทุมมาฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เป็นอย่างไร
2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปทุมมาฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เป็นอย่างไร
3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในอำเภอปทุมมาฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปทุมมาฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปทุมมาฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอปทุมมาฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 226 คน จากทั้งหมด 21 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษาในอำเภอปางมะผ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และเมอร์แกน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วนประชากรของแต่ละเครือข่าย จำนวน 172 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ที่ยอมรับได้ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคล มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ขอหนังสือจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน เดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และเลือกใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (percentage)

และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบการพรรณนา

2. การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของเบสท์ (Best, 1982, pp. 232 – 233) และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบการพรรณนา สำหรับเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปทุมมาฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient) และนำเสนอข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบการพรรณนาแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (ซูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 314) สำหรับเกณฑ์การแปลผลค่าความสัมพันธ์จากแบบสอบถาม

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสมรรถนะหลักที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือการบริการที่ดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม ส่วนสมรรถนะประจำสายงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการพัฒนาศักยภาพบุคลากร รองลงมาคือการมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและการจูงใจ และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการวิเคราะห์และสังเคราะห์

2. ผลการศึกษากาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการบริหารงานบุคคลในอำเภอปทุมมาฯ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้านกับการบริหารงานบุคคลในอำเภอปทุมมาฯ ทั้ง 7 ด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้

3.1 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด รองลงมาคือสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการธำรงรักษาบุคคล สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการให้ผลตอบแทน สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

3.2 สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร

สถานศึกษาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้านกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 7 ด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ดังนี้ สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการธำรงรักษาบุคคล รองลงมาคือ สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาบุคลากร สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการประเมินผลการปฏิบัติงาน สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการให้ผลตอบแทน สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยโดยรวมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา และกรอบแนวคิดในการศึกษา ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จอย่างต่อเนื่องสามารถสร้างและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบสามารถสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ สามารถจูงใจใฝ่มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุตามและส่งเสริมสนับสนุนสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Armauld de Nadailac, 2013, Online) ที่ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะนั้นเป็นสิ่งที่จะต้องลงมือปฏิบัติ และทำให้เกิดขึ้น กล่าวคือความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ก่อให้เกิดความรู้การเรียนรู้ทักษะ และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่าง ๆ ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง และซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556, หน้า 19) ที่ได้กล่าวถึงสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะคือองค์ความรู้หรือทักษะกระบวนการและความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาวิฉัตร ช่อชิต (2559, หน้า 84) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ และการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดกรอบโครงสร้างการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจในสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสำคัญของกระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารสถานศึกษาโดยทั่วไปซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตยา ปทุมราชภฏ และจิณณวัตร ปะโคทัง (2557, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนผลการวิจัยพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริณภาพรรณ ทุมคำ (2559, หน้า 99) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการศึกษา พบว่าการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, หน้า 49) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้านกับการบริหารงานบุคคลในอำเภอปางมะผ้า พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ 1 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับระบบการทำงานในสถานศึกษาส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับที่ดีและได้รับนโยบายและการบริหารงานที่ไม่กระทบต่อความเป็นอยู่ส่วนตัว จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติในสถานศึกษาเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินันท์ บุษชะบง (2557, หน้า 73) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการศึกษาค้นพบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และวินัยและการรักษาวินัยที่ดี มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤป สีบวงษา (2552, หน้า 89) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุทรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครูอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในอำเภอปางมะผ้า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นได้ว่าสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน มีค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระดับน้อยที่สุดคือ การรักษาวินัย และการออกจากราชการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สภาพปัญหา ดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และส่งเสริมสนับสนุนสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล ให้ครอบคลุมทั้งจังหวัดแม่ฮ่องสอนเพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพรวม และการได้ข้อมูลใหม่ ๆ สามารถนำไปปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ฐิติยา ปทุมราษฎร์ จินณวัฒน์ ปะโคทัง. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิษณุพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 9(1), 17 - 25.
- ณัฐนิชา ศรีลาคำ. (2558). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1*. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- นฤป สืบวงษา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริณารวรรณ พุ่มคำ. (2559). *การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.). (2551). *การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สิรินันท์ บุญชะบา กุลชลี จงเจริญ และอรุณพ จินะวัฒน์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1*. *วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช*, 30(2), 73 - 89.
- Arnauld de Nadaillac, (2013). *Core Competencies as Professional*. Boston: Mcber.
<https://www.anc.in.th/17227725/testimonials>
- Best, J.w. (1982). *Research in Education*. (4thed.). New Delhi: Prentice - Hall of India.
- Krejcie, R.V., and Morgan D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607 - 610.