



บทความวิจัย

สมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
ในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
School Administrator Competencies Affecting School Personnel Management
In Vajira Burapha Consortium, Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

นัทธมน โพธิ์ใหญ่^{1*} นวัตกรรม น้อยมณี² และ อัครวิน เสนีชัย³

Nattamon Phoyai^{1*} Niwat Noymanee² and Atsavin Saneechai³

บทคัดย่อ

จุดประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา 1) สมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา 2) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา และ 4) สมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 301 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษา และการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นด้านสมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษาเท่ากับ .977 และด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเท่ากับ .991 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R_{xy}) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.44$, $SD = .61$) 2) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.53$, $SD = .63$) 3) สมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพาอยู่ในระดับมากที่สุด ($r_{xy} = .866$) และสมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพาภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย การสื่อสารและการจูงใจ (X_6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) และการมีวิสัยทัศน์ (X_8) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา ($\hat{Y}$) ได้ร้อยละ 79.90 4) เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้ $\hat{Y} = .337 + .197(X_1) + .38(X_6) + .191(X_8)$ และสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้ $\hat{Z}_Y = .421(X_6) + .206(X_1) + .199(X_8)$

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษา, การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน, สหวิทยาเขตวชิรบุรพา

Article Info: Received 1 May, 2024; Received in revised form 31 July, 2024; Accepted 31 July, 2024

¹ นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

Master student in Division of Education Administration. BSU Graduate School, Bangkok Suvarnabhumi University.

อีเมล kruaoe.natta@gmail.com

^{2,3} อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

Lecturer in Division of Education Administration. BSU Graduate School, Bangkok Suvarnabhumi University.

อีเมล nw.noymanee@gmail.com, atsavin555@hotmail.com

* Corresponding Author

Abstract

The purposes of research were to study: 1) the school administrator competencies in Vajira Burapha Consortium, 2) the school personnel management in Vajira Burapha Consortium, 3) the relationship between the school administrator competencies and the school personnel management in Vajira Burapha Consortium and 4) the school administrator competencies affecting the school personnel management in Vajira Burapha Consortium. The samples were 301 teachers in Vajira Burapha Consortium by stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire for ideas regarding the school administrator competencies and school personnel management in Vajira Burapha Consortium, with IOC score between .60-1.00 and a reliability of .997. Data were analyzed by mean (M), standard deviation (SD), Pearson's product moment correlation coefficient, and Multiple Regression Analysis. The results of the research were as follows. 1) The school administrator competencies in Vajira Burapha Consortium had score at a high level. ($M = 4.44, SD = .61$), 2) The school personnel management in Vajira Burapha Consortium had score at the highest level, ($M = 4.53, SD = .63$), 3) The relationship between the school administrator competencies and the school personnel management in Vajira Burapha Consortium was positive at the highest level of significance (.01), and 4) The prediction equation in form of raw scores was: $\hat{Y} = .337 + .197(X_1) + .388(X_6) + .191(X_8)$, and in form of standard scores was: $\hat{Z}_Y = .421(X_6) + .206(X_1) + .199(X_8)$.

Keywords: school administrator competencies, school personnel management, Vajira Burapha Consortium

บทนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2565) มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด จำนวน 52 แห่ง และได้แบ่งเป็น 6 สหวิทยาเขต เพื่อส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนได้ตรงต่อบริบทความต้องการของแต่ละพื้นที่และสหวิทยาเขต วชิรบุรพา มีโรงเรียนจำนวน 9 แห่ง ซึ่งทั้งหมดเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,218 คน และมีนักเรียน จำนวน 21,012 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2566) การที่โรงเรียนมีครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากนั้นการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ต้องมีความชัดเจน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะการบริหารงานบุคคลครอบคลุมงานทุกมิติในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารอัตรากำลัง การให้บำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร และการรักษา วินัยและการดำเนินคดี สอดคล้องตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ (2560) เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 ใน ข้อ 7 (5) กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ (ก) วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (ข) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (ค) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ง) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (จ) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ (ฉ) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ (ช) ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ (ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ข้อ 7 (6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ (ก) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ข) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน (ค) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ (ง) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศ (ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย และข้อ 7 (10) กลุ่มกฎหมายและคดี มีอำนาจหน้าที่ (ก) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย (ข) ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน (ค) ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย (ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ (จ) ดำเนินการเกี่ยวกับ

การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องทุกข์ (ณ) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ (ช) ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการประพฤติมิชอบ (ณ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูล และติดตามประเมิน เพื่อพัฒนางานกฎหมายและงานคดีของรัฐ (ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

อย่างไรก็ตามการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพและส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีคุณภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนแห่งนั้น ดังนั้นผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้มีสมรรถนะทุกด้านสอดคล้องตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ที่กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนานตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ ปวรวิศา มีศรี และ โอฟาร กาญจนากาศ (2562) ที่รายงาน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนานตนเอง การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และเทคโนโลยีและการสื่อสาร สอดคล้องกับ Gene et al. (2003) ที่ศึกษาเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงให้มาบริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีพรสวรรค์ในการเป็นผู้นำ เข้าใจภารกิจของโรงเรียนและชั้นเรียน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน รู้วิธีการทำงานร่วมกับคณะครู บุคลากรของโรงเรียน เพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ให้การสนับสนุนครูดำเนินการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์แก่นักเรียน และ Larson (2012) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินผู้บริหารโรงเรียนในรัฐมินนิโซต้า พบว่า รูปแบบการประเมินผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ 7 ด้าน คือ ด้านยุทธศาสตร์ (Strategic leadership) การสอน (Instructional leadership) การบริหาร (Managerial leadership) วัฒนธรรม (Cultural leadership) การสื่อสาร (Communications leadership) บุคลากรในโรงเรียน (School community leadership) และด้านจริยธรรมและวิชาชีพ (Ethical and professional leadership) สอดคล้องกับ Purkey and Smith (2001) ที่กล่าวว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลผู้บริหารต้องมีสมรรถนะ คือ 1) ภาวะผู้นำในการจัดการศึกษา (Instructional Leadership) การวางแผนและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร (Planned and Purposeful Curriculum) การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและการตั้งความคาดหวังสูง (Clear Goals and High Expectations) เวลาและภาระงาน (Time on Task) การแสดงให้เห็นถึงการประสบความสำเร็จด้านวิชาการ (Recognition of High Academic Success) การดำเนินตามแนวโน้มทั่วไปของสังคม (Orderly Climate) ไหวพริบในการติดต่อสื่อสาร (Sense of Community) การสนับสนุนและการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้ปกครอง (Parental Support and Involvement) การบริหารจัดการสถานที่ในโรงเรียน (School Site Management) การพัฒนาบุคคล (Staff Development) การสร้างความมั่นคงของบุคลากร (Staff Stability) การวางแผนเกี่ยวกับโรงเรียนและความร่วมมือ (Collegial and Collaborative Planning) และการสนับสนุนการทำงาน (Direct Support) และสอดคล้องกับ Cruz et al. (2016) ที่ศึกษา เรื่อง การส่งเสริมการแสดงผลงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า การแสดงออกด้านการบริหารจัดการของผู้บริหาร ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ด้านการบริหารการเงินและงบประมาณ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านงานบริการนักเรียน ด้านงานการบริการความสัมพันธ์ชุมชน และด้านการบริหารเพื่อวางแผนการพัฒนาโรงเรียน

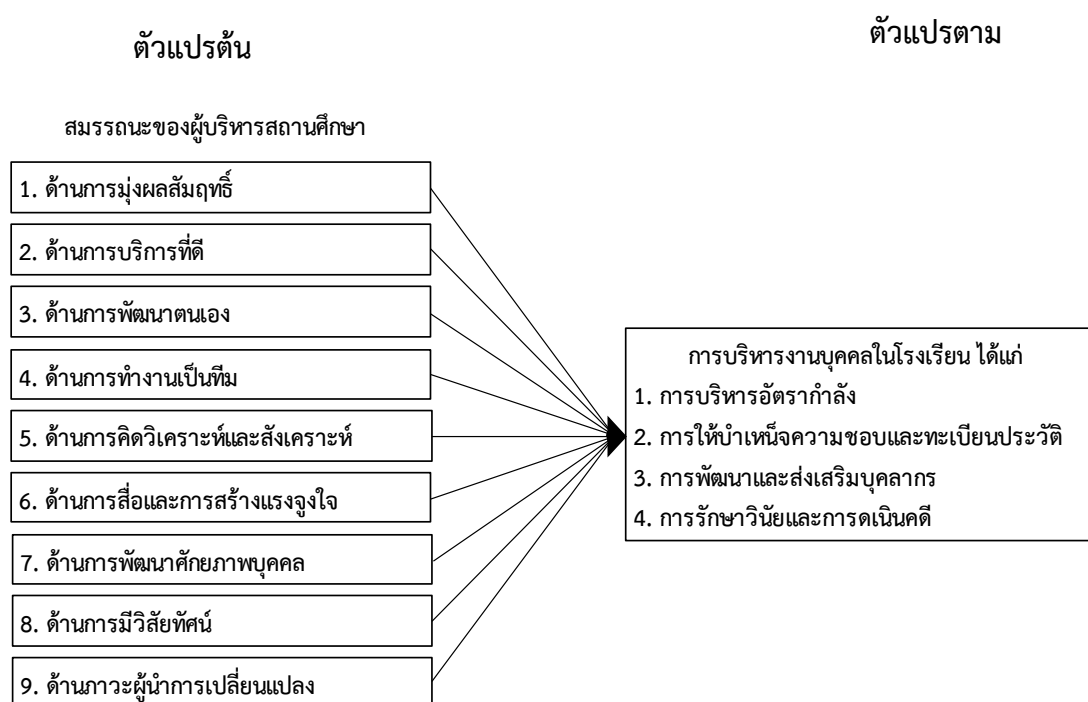
แต่ที่ผ่านมาพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา ยังมีข้อจำกัดหลายประการ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรจำนวนมากมีการย้ายบ่อย ทำให้ขาดอัตรากำลัง ขาดความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล ผวนกับความไม่แน่นอนทางการเมืองได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาผ่านนโยบายที่เปลี่ยนแปลงบ่อย สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2565) ที่รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2565) พบว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้มีรูปแบบในการพัฒนาค่อนข้างจำกัด การสรรหาอัตรากำลังทดแทนตำแหน่งที่ว่าง เช่น การสอบแข่งขัน การคัดเลือกต้องมีการเลื่อนระยะเวลาออกไป สภาพอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด เนื่องจากมีการเกษียณอายุราชการจำนวนมาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย ซึ่งสวนทางกับรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ที่รายงานจำนวนของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2565) มีจำนวน 5,491 คน อาจจะทำให้กระบวนการดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปอย่างล่าช้า ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา เพราะว่าโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพาทุกแห่งมีความพร้อม

ด้านการบริหารงานบุคคลเทียบเท่ากับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จึงสามารถเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ดีได้ อีกทั้งโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิบูลย์พรมมีการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในทุกมิติ ซึ่งสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอื่นได้ต่อไป โดยการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 9 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ที่กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับอภิเชษฐ์ วันทา (2566) ที่ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 มี 9 องค์ประกอบ คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การประชาสัมพันธ์และชุมชนสัมพันธ์ การบริหารด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารกิจการนักเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา การวิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิบูลย์พรม ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารอัตรากำลัง การให้บำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร และการรักษาวินัยและการดำเนินคดี

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพ 1

ภาพ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ที่มา : ตัวแปรต้น (สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา) : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)

ตัวแปรตาม (การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน) : ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 (2560)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวชิรบุรีพา
- 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรีพา
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรีพา
- 4) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรีพา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรีพาปีการศึกษา 2566 จำนวน 9 โรงเรียน จำนวน 1,218 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู ได้มาจากการคำนวณด้วยสูตร $n = N/1 + Ne^2$ ของ Yamane (1973) ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เทียบสัดส่วนประชากรแล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery Method) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 301 คน (พรรณี ลีกิจวัฒน์, 2559)

จำแนกเป็นโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ จำนวน 50 คน เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า จำนวน 51 คน เทพศิรินทร์ร่มเกล้า จำนวน 50 คน นวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า จำนวน 50 คน พรตพิทยพยัต จำนวน 50 คน และรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง จำนวน 50 คน เพศชาย จำนวน 81 คน และหญิง จำนวน 220 คน ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 111 คน ระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 61 คน และตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 129 คน วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 204 คน ปริญญาโท จำนวน 97 คน เป็นครูผู้ช่วยและครู ค.ศ.1 จำนวน 130 คน ครูชำนาญการ จำนวน 116 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 55 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรีพา จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และวิทยฐานะ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) สอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 9 ด้าน ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน 4 ด้าน และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ นำแบบสอบถามไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index Of Congruence : IOC) โดยมีคะแนนความสอดคล้อง 3 ค่า คือ +1 เมื่อแน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์ และ -1 เมื่อแน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ ซึ่งข้อคำถามมีค่า IOC ระหว่าง .60 - 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มคนที่มีคุณสมบัติคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability : α) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .997 ค่าความเชื่อมั่นด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .997 และค่าความเชื่อมั่นด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเท่ากับ .991

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารและงานบุคคลโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรีพาไปที่โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองทางไปรษณีย์ และ Google Form ติดตามการตอบแบบสอบถามทางโทรศัพท์ Line และ E-mail ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 3 ช่องทาง คือ รับคืนด้วยตนเอง ส่งกลับทางไปรษณีย์ และตอบกลับในรูปแบบออนไลน์ ระยะเวลาดำเนินการระหว่างเดือนกันยายน - พฤศจิกายน พ.ศ.2566 ซึ่งสามารถจัดเก็บแบบสอบถามคืนได้ครบ 301 ฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 100)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ได้แก่

- วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิบูลบุรพา ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยภาพรวมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิบูลบุรพาอยู่ในระดับมาก ($M = 4.44$, $SD = .61$)

- วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิบูลบุรพา ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยภาพรวมระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิบูลบุรพา อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.53$, $SD = .63$)

- วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิบูลบุรพา ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยภาพรวมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิบูลบุรพาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .866 และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด

- วิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุคูณของตัวแปรสมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ส่งผลต่องานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิบูลบุรพา ด้วยสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (enter multiple regression analysis) โดยรวมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 9 ตัวแปร กับตัวแปรการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน มีค่าเท่ากับ .894 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .799 และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์รวมทั้งค่าคงที่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิบูลบุรพา ปรากฏผลดังตาราง 1

ตาราง 1

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิบูลบุรพา ($n = 301$)

สมรรถนะผู้อำนวยการ	M	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.39	.64	มาก	8
2. ด้านการบริการที่ดี	4.38	.67	มาก	9
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.43	.61	มาก	6
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.49	.59	มาก	1
5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.43	.60	มาก	5
6. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.42	.63	มาก	7
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.48	.62	มาก	2
8. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.43	.59	มาก	4
9. ด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.47	.61	มาก	3
รวม	4.44	.61	มาก	

หมายเหตุ: M =mean, SD =Standard Deviation, เกณฑ์การให้คะแนน 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด และแปลความหมายเป็นเฉลี่ย 4.50–5.00 = อยู่ในระดับมากที่สุด, 3.50–4.49 = อยู่ในระดับมาก, 2.50–3.49 = อยู่ในระดับปานกลาง, 1.50–2.49 = อยู่ในระดับน้อย และ 1.00–1.49 = อยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า สมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวิบูลบุรพาภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($M = 4.44$, $SD = .61$) เรียงตามลำดับได้ดังนี้ การทำงานเป็นทีม ($M = 4.49$, $SD = .59$) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($M = 4.48$, $SD = .62$) การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($M = 4.47$, $SD = .61$) การมีวิสัยทัศน์ ($M = 4.43$, $SD = .59$)

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($M = 4.43, SD = .60$) การพัฒนาตนเอง ($M = 4.43, SD = .61$) การสื่อสารและการจูงใจ ($M = 4.42, SD = .63$) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($M = 4.39, SD = .64$) และการบริการที่ดี ($M = 4.38, SD = .67$)

2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา ($n = 301$)

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการบริหารอัตรากำลัง	4.50	.60	มากที่สุด	4
2. ด้านการให้บำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ	4.51	.67	มากที่สุด	3
3. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร	4.57	.60	มากที่สุด	1
4. ด้านการรักษาวินัยและการดำเนินคดี	4.53	.61	มากที่สุด	2
รวม	4.53	.63	มากที่สุด	

หมายเหตุ: M =mean, SD =Standard Deviation, เกณฑ์การให้คะแนน 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด และแปลความหมายเป็นเฉลี่ย 4.50–5.00 = อยู่ในระดับมากที่สุด, 3.50–4.49 = อยู่ในระดับมาก, 2.50–3.49 = อยู่ในระดับปานกลาง, 1.50–2.49 = อยู่ในระดับน้อย และ 1.00–1.49 = อยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพาภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.53, SD = .63$) เรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ($M = 4.57, SD = .60$) การรักษาวินัยและการดำเนินคดี ($M = 4.53, SD = .61$) การให้บำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ ($M = 4.51, SD = .67$) การบริหารอัตรากำลัง ($M = 4.50, SD = .60$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3

แสดงความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา (n=301)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา				Y _{tot}	ลำดับความสัมพันธ์
	1. ด้านการบริหาร อัตรากำลัง	2. ด้านการให้ บำเหน็จ ความชอบและ ทะเบียนประวัติ	3. ด้านการ พัฒนาและ ส่งเสริม บุคลากร	4. ด้านการ รักษาวินัย และการ ดำเนินคดี		
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X ₁)	.748**	.602**	.652**	.695**	.699**	8
2. ด้านการบริการที่ดี (X ₂)	.655**	.661**	.713**	.623**	.693**	9
3. ด้านการพัฒนาตนเอง (X ₃)	.730**	.689**	.775**	.641**	.739**	7
4. ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₄)	.714**	.726**	.783**	.701**	.764**	6
5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X ₅)	.828**	.792**	.767**	.661**	.800**	5
6. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (X ₆)	.809**	.774**	.808**	.738**	.817**	4
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X ₇)	.806**	.817**	.849**	.768**	.848**	1
8. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₈)	.781**	.841**	.816**	.723**	.831**	3
9. ด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₉)	.795**	.818**	.832**	.737**	.834**	2
X _{tot}	.847**	.830**	.861**	.772**	.866**	

หมายเหตุ: **p<.01, ผู้วิจัยกำหนดตัวแปร X แทน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และ Y แทน การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา

จากตาราง 3 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพาภาวรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{XY}) = .866 และมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับมากที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (r_{X_7Y}) = .848 การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (r_{X_9Y}) = .834 การมีวิสัยทัศน์ (r_{X_8Y}) = .831 การสื่อสารและการจูงใจ (r_{X_6Y}) = .817 และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (r_{X_5Y}) = .800 และด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับมาก คือ การทำงานเป็นทีม (r_{X_4Y}) = .764 การพัฒนาตนเอง (r_{X_3Y}) = .739 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (r_{X_1Y}) = .699 และการบริการที่ดี (r_{X_2Y}) = .693

4) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4

แสดงค่าสถิติของตัวแปรสมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ใช้พยากรณ์การบริหารงานบุคคลในภาพรวมของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรีพา (n=301)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.b	β	t	P
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	.197	.040	.206	4.947*	.000
2. ด้านการบริการที่ดี (X_2)	-.099	.055	-.116	-1.808	.072
3. ด้านการพัฒนาตนเอง (X_3)	-.033	.066	-.033	-.503	.616
4. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4)	-.056	.068	-.054	-.814	.416
5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5)	.039	.065	.039	.601	.548
6. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (X_6)	.388	.064	.421	6.032*	.000
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7)	.166	.086	.157	1.931	.054
8. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8)	.191	.078	.199	2.463*	.014
9. ด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_9)	.147	.081	.143	1.815	.071
ค่าคงที่	.337	.135		2.491	0.013
R = .894 R ² = .799 S.E. _{est} = .23351					

หมายเหตุ: *p < .05 , B = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ, S.E.b. = ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์, β = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน, R = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ, R² = ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (ประสิทธิภาพในการพยากรณ์), S.E._{est} = ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า (การพยากรณ์), t = ค่าทดสอบสถิติ (t-test) และ P = ค่า Sig (P-value)

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรสมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรีพาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การสื่อสารและการจูงใจ (X_6) (β = .421) รองลงมา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) (β = .206) และการมีวิสัยทัศน์ (X_8) (β = .199) ซึ่งร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ร้อยละ 79.90

ส่วนตัวแปรสมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) (β = .157) การมีวิสัยทัศน์ (X_9) (β = .143) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) (β = .039) การพัฒนาตนเอง (X_3) (β = -.033) การทำงานเป็นทีม (X_4) (β = -.054) และการบริการที่ดี (β = -.116) โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้ $\hat{y} = .337 + .197(X_1) + .191(X_8) + .147(X_9)$ และสมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $\hat{z}_y = .421(X_6) + .206(X_1) + .199(X_8)$

อภิปรายผล

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 4 ข้อ ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวชิรบุรีพา พบว่า สมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวชิรบุรีพา อยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นนั้นอาจเป็นเพราะว่าผู้อำนวยการสถานศึกษาใส่ใจและมีส่วนร่วมในการวางแผนงานดำเนินงานตามแผนงาน สนับสนุนและช่วยเหลือในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีวิธิตดต่อสื่อสารที่ชัดเจน เป็นผู้นำและสมาชิกของทีม ประสานความร่วมมือและมอบหมายงานที่ชัดเจน แสดงบทบาทในการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความอดทน มีเหตุมีผลและรับฟังความคิดเห็น ปฏิบัติหน้าที่และแสดงบทบาทในการทำงานร่วมกันอย่างถูกต้อง เหมาะสมและถูกใจ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องเต็มใจในการทำงาน ยอมรับการแนะนำและความเชื่อถือที่แตกต่าง และเห็นต่าง มีความรู้ความชำนาญและเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความเมตตา กรุณา อ่อนน้อมถ่อมตน สนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติงานเต็มกำลัง แสดงบทบาทเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสม ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่มีความหลากหลายได้

เหมาะสมและมีการส่งเสริมและให้ขวัญกำลังใจ สนับสนุนให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และผู้อำนวยการสถานศึกษามีแผนงานส่งเสริมการพัฒนาสมรรถภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ส่งเสริมให้พัฒนางานด้วยการฝึกอบรมในงานและเรียนรู้ในงานโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ให้คำปรึกษา แนะนำ และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานและช่วยแก้ปัญหา มีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง สร้างเครือข่ายการพัฒนา ส่งเสริมและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวีระนันท์ มนต์รี (2563) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ผู้อำนวยการมีสมรรถนะการบริหารภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของนาริรัตน์ เพชรคง (2565) เรื่อง สมรรถนะผู้อำนวยการด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในพื้นที่เขตจตุจักร พบว่า สมรรถนะผู้อำนวยการภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ นิธิ เรื่องสุขอุดม (2563) เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า ผู้อำนวยการมีสมรรถนะภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. จากการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา พบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรมีค่าสูงสูดนั้นอาจเป็นเพราะว่าผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ การยกย่องเชิดชูเกียรติ การฝึกอบรมการพัฒนาก่อนบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรมพัฒนาตามความต้องการ การลาศึกษาต่อ การฝึกอบรมหรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศ การประเมินวิทยฐานะ การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การขอรับและมีใบอนุญาต การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนา และการร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายของครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารอัตรากำลังมีค่าต่ำสุดอาจเป็นเพราะว่าผู้อำนวยการสถานศึกษามีข้อจำกัดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การจัดสรรอัตรากำลัง การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การย้าย/โอน การลาออกจากราชการ การศึกษา วิเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงาน การขอช่วยราชการ การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย การแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งเมื่อมีการแต่งตั้งและย้ายผู้อำนวยการ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 38 ค.(2) การให้ข้าราชการขอลับเข้ารับราชการ การลาออกจากราชการและการจ้างครูชาวต่างชาติในโรงเรียน สอดคล้องกับธนพล ใจดี (2564) รายงาน เรื่อง สมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้านของครูมีการรับรู้ต่อสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 อยู่ในระดับมาก ครูมีการศึกษาต่างกัมีการรับรู้ต่อสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 แตกต่างกัน ครูมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัมีการรับรู้ต่อสมรรถนะผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 ไม่แตกต่างกัน และเชาวลิต นาขามป้อม (2565) รายงาน เรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ครูมีการศึกษาต่างกัมีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานบุคคลไม่แตกต่างกันและครูมีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

3. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r_{xy}=.866$) อาจเป็นเพราะว่าสมรรถนะผู้อำนวยการสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารงานบุคคลทั้งด้านการบริหารอัตรากำลัง บำเหน็จความชอบ ทะเบียนประวัติ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากร การรักษาวินัย การดำเนินคดี และให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล โดยใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพโรงเรียน สอดคล้องกับศราวุธ จุมทอง (2566) รายงาน เรื่อง สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา พบว่า สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารกับการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = .661$) และปรียาภรณ์ ราชรักษ์ (2560) รายงาน เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้านของสมรรถนะผู้อำนวยการอยู่ในระดับมาก การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะของผู้บริหารเป็นปัจจัย

ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาโดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 75.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4. จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรสมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรีพา พบว่า สมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรีพาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยสมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($B = .388$, $S.E.b = .064$, $\beta = .421$, $t = 6.032^*$, $P = .000$) อาจเป็นเพราะว่าผู้อำนวยการสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวชิรบุรีพา มีแผนงานและกลยุทธ์การสื่อสารและจูงใจให้ทำงานที่ดี การประสานงานที่ชัดเจนกับเป้าหมายองค์กร มีการสร้างแรงจูงใจ ไว้วางใจกันและกันและแลกเปลี่ยนข้อมูลกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกันและตัดสินใจร่วมกัน มีการสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร สร้างความเจริญและพัฒนาองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีระบบการควบคุม กำกับ ติดตามการทำงานที่ดี มีการประสานงาน สื่อสารที่ดี ชัดเจนตรงเป้าหมาย ให้เกียรติกันและกัน มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ใช้ภาษาในการสื่อสารเหมาะสมและจูงใจ มีการติดตาม รายงาน และวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กรชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารกับองค์กรอื่น ๆ อย่างเหมาะสม มีทักษะการพูดและการเขียนในโอกาสต่าง ๆ มีความสามารถสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม และบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสารที่ชัดเจนและเหมาะสม รองลงมาคือสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อาจเป็นเพราะว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษามีแผนปฏิบัติการที่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ชัดเจน โครงการ/กิจกรรมที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ชัดเจน การปลูกฝังและสร้างความตระหนักเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมีความชัดเจน การกระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ชัดเจน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานมีความชัดเจน และมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่องชัดเจนและเหมาะสม และอันดับที่ 3 คือ สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ อาจเป็นเพราะว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่สะท้อนเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อ ที่สมาชิกโรงเรียนร่วมกันยึดถือ มีความเป็นไปได้ มีวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่งเป็นความต้องการร่วมกันของบุคลากรทุกคน มีแผนกลยุทธ์ให้ทุกคนใช้ปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับธวัชชัย แสนดวง (2565) รายงาน เรื่อง สมรรถนะผู้อำนวยการที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 พบว่าสมรรถนะผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = -0.18^* + 1.03^*X$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.98^*Z_x$

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

- 1) ควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านการมีวิสัยทัศน์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวชิรบุรีพาและโรงเรียนอื่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ให้มากขึ้น
- 2) ควรมีการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการพัฒนาตนเอง ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวชิรบุรีพาและโรงเรียนอื่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มากขึ้น
- 3) ควรมีการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารบุคคลของโรงเรียนในด้านการบริหารอัตรากำลัง การให้บำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร การรักษาวินัยและการดำเนินคดี ให้มีความถูกต้องชัดเจน เป็นระบบ และตรวจสอบได้ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวชิรบุรีพาและโรงเรียนอื่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาวิจัยกับประชากรขนาดใหญ่ เช่น ระดับภาคการศึกษา ระดับชาติเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถเป็นข้อมูลพื้นฐานหรือหลักสูตรส่วนกลางสำหรับการพัฒนาสมรรถนะผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ในทุกระดับ
- 2) ควรนำข้อมูลที่ได้ไปศึกษาวิจัยและพัฒนาต่อยอดเป็นหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่บรรจุใหม่

3) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบในหลาย ๆ ระดับ เพื่อพัฒนาให้ได้ตัวชี้วัดทางสมรรถนะและการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน และเป็นแนวทางเดียวกันที่สอดคล้องตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่โรงเรียน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560.

(2560, 29 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนพิเศษ 295 ง. หน้า 16-17.

เขาวลิต นามขมป้อม. (2565). ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 8(1), 272-286. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/download/260277/173110/965777>

ธวัชชัย แสนดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. <https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=429&group=20>

ธนพล ใจดี. (2564). สมรรถนะผู้อำนวยการขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสาร Journal of Roi Kaensam Academi*. 6(5), 68-79. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKA/article/view/247812>

นาริรัตน์ เพชรคง. (2565). สมรรถนะผู้อำนวยการด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครในพื้นที่เขตจตุจักร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*. 8(1), 238-255. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/download/260275/173108/965774>

นิธิ เรืองสุขอุดม. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 9(4), 201-214.

ปวีรศา มีศรี และ โอลาฟ กาญจนากาศ. (2562). สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*. 8(1), 138 -144.

ปรียาภัทร ราชรักษ์. (2560). สมรรถนะของผู้ผู้อำนวยการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 8(2), 43-64.

พรรณณี ลีกิจวัฒน์. (2559). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : มินเซอริส, น. 160 -165.

วีระนันท์ มนตรี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารของผู้ผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*. 15(2). มกราคม- มิถุนายน, : 364-376.

ศราวุธ จุมทอง. (2566). สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้ผู้อำนวยการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 17(1), 84-100. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JOEMSU/article/view/1282>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ : บริษัท ประชุมช่าง จำกัด, น. 2-28.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ*. น. 8-9. <http://circular.otepc.go.th/files/law25-20150709-140631.pdf>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือและชุดฝึกอบรมการพัฒนาผู้อำนวยการแนวใหม่ตามแนวปฏิบัติการศึกษาในทศวรรษที่ 2 : การอบรมแบบผสมผสาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, น. 2-9. <file:///C:/Users/Administrator/Desktop/%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%A3%E0%B8%96%E0%B8%99%E0%B8%B0%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%20%E0%B8%9C%E0%B8%AD%20law25-20150709-140631.pdf>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *คู่มืองานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*, น. 386 – 392. <https://www.obec.go.th/wp-content/uploads/2023/04>

/3-%E0%B8%84%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9B%E0%B8%8F%E0%B8%B4%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%9A%E0%B8%B8%E0%B8%84%E0%B8%84%E0%B8%A513-%E0%B8%81%E0%B8%9E-66.pdf

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2565). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เอกสารลำดับที่ 1/2566, น.10. <https://drive.google.com/drive/folders/1VyA5RJm5TXbOR5l1dyKKaWQdJ3SPKDH7?usp=sharing>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2566). รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565, น. 15-16. http://www.sesao2.go.th/data_16499

อภิเชษฐ์ วันทา. (2566). สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์*, 11(1), 106-116. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/issue/view/16992>

ภาษาอังกฤษ

Gene, B., Kathy, O., Betty, F., & David, H., (2003). *Good Principals Are the Key to Successful Schools: Six Strategies to Prepare More Good Principals*. (pp. 3-29). Southern Regional Education Board. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED478010.pdf>

Cruz, C. D., Villena, D. K., Navarro, E. V., Belecina, R. R., & Garvida, M. D., (2016). Towards Enhancing the Managerial Performance of School Heads. *International Review of Management and Business Research*, 5(2), 705-709. file:///C:/Users/COM/Downloads/1466713140%20(1).pdf

Larson, L. (2012). Evaluating Minnesota's School Principals (2012). Retrieved on 12 October 2020. (pp. 8-9). <https://bosa.mn.gov/cs/groups/educ/documents/basic/mdaw/mdaw/~edisp/000102.pdf>

Purkey, W. S., & Smith, M. E. (2001). *Effectiveness and efficiency in education and school administration* (2nd ed.). New York: Mc Graw Hill Book.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). New York : Harper And Row.