

สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน

จังหวัดนครปฐม

ADMINISTRATOR'S COMPETENCIES AFFECTING PERSONNEL ADMINISTRATION OF PRIVATE SCHOOL IN NAKHONPATHOM PROVINCE

วิไลพร ศรีอนันต์¹

WILAIPORN SRIANUN

นุชนรา รัตนศิริประภา²

NUCHNARA RATTANASIRAPRAPHA

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม 2) การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม และ 3) สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 27 โรง ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการหรือผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน รองผู้อำนวยการหรือหัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 2 คน และครู จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 162 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารตามแนวคิดของเฮลรีเกล, แจ็คสัน และสโลคัม และการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของคาสเท็ทเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการสมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์

2. การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนา การวางแผนกำลังคน การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน การนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลข่าวสาร การคัดเลือก การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การสรรหา และการเจรจาต่อรอง

3. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะในการบริหารตนเอง และสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสมรรถนะในการสื่อสารและสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม

คำสำคัญ : สมรรถนะผู้บริหาร/การบริหารงานบุคคล

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

This research purposes were to determine 1) the administrator's competencies of private school in Nakhonpathom province 2) the personnel administration of private school in Nakhonpathom province and 3) the administrator's competencies affecting personnel administration of private school in Nakhonpathom province. The samples were 27 private schools in Nakhonpathom province. The 6 respondents of each school were; a licensee, a manager or a school director, a deputy school director a head of department or an academic learning department's head and two teachers, totally 162 respondents. The research instrument was a questionnaire concerning administrator's competencies on Hellriegel, Jackson, and Slocum's concept and personnel administration on Castetter's concept. The statistics for analyzing the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows;

1. The administrator's competencies of private school in Nakhonpathom province as a whole, were at a high level. Ranking level with arithmetic mean from the highest to the lowest were; planning and administration competency, communication competency, self-management competency, teamwork competency, global awareness competency and strategic action competency.

2. The personnel administration of private school in Nakhonpathom province as a whole, were at a high level. Ranking level with arithmetic mean from the highest to the lowest were; continuity, development, manpower planning, justice, induction, appraisal, information, selection, compensation, recruitment and bargaining.

3. The administrator's competencies affecting personnel administration of private school in Nakhonpathom province were found that strategic action competency, self-management competency and planning and administration competency affected personnel administration of private school in Nakhonpathom province as a whole. 0.05 level at statistical significance, but communication competency and global awareness competency not affecting personnel administration of private school in Nakhonpathom province.

KEY WORD : ADMINISTRATOR'S COMPETENCIES, PERSONNEL ADMINISTRATION

บทนำ

จากการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐมยังมีหลายประเด็นที่เป็นปัญหาต้องเร่งพัฒนาปรับปรุง และต่อยอดโดยเฉพาะด้านคุณภาพ ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ที่พบว่า มีโรงเรียนจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของระดับชาติ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม

การศึกษาเอกชน. 2556, 48) ทั้งนี้เกิดจากสาเหตุสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการของผู้บริหารที่กระทบต่อการบริหารงานบุคคล กล่าวคือ การดำเนินงานบางอย่างไม่มีการกระจายอำนาจไปสู่ครูผู้ปฏิบัติอย่างเป็นระบบ จะยึดติดกับความคิดของตนเองเป็นหลัก ด้านการสื่อสารของผู้บริหาร ที่ผู้บริหารบางท่านไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ ความคิดของตนเองสู่บุคลากรได้อย่างชัดเจนและทั่วถึงใน

องค์การเท่าที่ควรส่งผลทำให้เกิดการสื่อสารที่เข้าใจผิดในองค์การ บุคลากรไม่เข้าใจในงานที่ทำส่งผลทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง ส่วนด้านการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์พบว่า เป็นอีกปัญหาหนึ่งของผู้บริหาร เนื่องจากอำนาจเด็ดขาดยังขึ้นอยู่กับเจ้าของโรงเรียนเป็นหลัก ไม่มีการนำข้อมูลสารสนเทศจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา มาวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจดำเนินงานต่อหรือเลิกทำจึงส่งผลทำให้ไม่เกิดความคิดที่กว้างไกล อีกทั้งไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร โดยจากข้อมูลการพัฒนาเครือข่ายและประเมินผลการจัดการศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่า ร้อยละของครูที่สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ครูสภา (ได้รับการพัฒนาไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี) ภาพรวมในทุกระดับการศึกษา ผลประเมินอยู่ในระดับดี ยกเว้นระดับมัธยมศึกษาอยู่ในระดับพอใช้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553, 54)

จากสถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2557 – 2558 ประเทศไทยมีครูภาคเอกชนจำนวน 127,419 คน โดยมีอัตราส่วนนักเรียน : ครู ในปีการศึกษา 2558 เท่ากับ 18.9 : 1 ซึ่งอัตราส่วนนักเรียนต่อครูดังกล่าว ยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่กำหนดไว้ 25 : 1 แม้ว่าจำนวนครูทั้งหมดในภาพรวมดูเหมือนจะไม่ขาดแคลนเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วจะพบว่าจำนวนครูเอกชนส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาในวิชาเอกที่สอนโดยตรง มีครูภาคเอกชนมีวุฒิการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตจำนวน 7,919 คน โดยมีอัตราส่วนครูรัฐบาล : ครูเอกชน เท่ากับ 3 : 97 ซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่สูงมากกว่าวุฒิการศึกษาอื่นๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2559, 18-19) และจากข้อมูลการพัฒนาเครือข่ายและประเมินผลการจัดการศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่าร้อยละของครูที่สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีคุณวุฒิตรงกับกลุ่มสาระการเรียนรู้/วิชาที่สอน ในระดับต่างๆ นั้นอยู่ในระดับพอใช้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553, 54) ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนครูที่มีคุณภาพและสอนตรงตามวิชาเอก ทั้งนี้เพราะรัฐบาลเปิดสอบบรรจุครูบอ ย ส่งผลทำให้ครูเอกชนลาออก/ละทิ้งหน้าที่กลางคันเพื่อไปสอบแข่งขันบรรจุรับราชการ ครูที่เพิ่งจบการศึกษาส่วนใหญ่จะมุ่งไปที่โรงเรียนรัฐบาลเพราะมีความมั่นคงและมีสวัสดิการที่ดีกว่าโรงเรียนเอกชน ส่วนครูที่มาสมัครโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่สอบครูสังกัดของรัฐบาลไม่ได้และจะมาสมัครโรงเรียนเอกชนหลังจากที่รัฐบาลได้ประกาศผลสอบแล้ว ทำให้การสรรหาและการบรรจุครูไม่ทันกับความต้องการของโรงเรียนและไม่ตรงวิชาเอก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของ

โรงเรียนเอกชน เพราะโรงเรียนไม่สามารถหาครูใหม่ที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการมาทดแทนได้ทันเวลาทำให้ขาดความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550, 14) นอกจากนี้ปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนยังพบว่า ครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ จากสาเหตุที่มีครูไม่เพียงพอและครูสอนไม่ตรงสาขาวิชาเอก ทำให้เตรียมการสอนไม่ทันสืบเนื่องจากการที่ครูได้รับมอบหมายให้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูไม่มีความถนัด ขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา ปัจจุบันศึกษานิเทศก์ไม่ค่อยมีบทบาทเข้ามาในเทศครู ทำให้ครูไม่ได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะสาขาวิชา มีเฉพาะการนิเทศภายในที่โรงเรียนดำเนินการเอง ซึ่งครูเห็นว่ายังไม่ได้ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เท่าที่ควร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2558, 57)

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในเรื่องสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม เพื่อจะได้นำผลงานวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม
3. เพื่อทราบสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม

สมมติฐานของการวิจัย

1. สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง
2. การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง
3. สมรรถนะผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย เป็นการเตรียมโครงการอย่างเป็นระบบโดยการศึกษาจากเอกสาร ตำราข้อมูลสถิติ วรรณกรรม รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจัดทำโครงร่างการวิจัยเพื่อเสนออนุมัติโครงการวิจัยต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นการเตรียมการจัดสร้างเครื่องมือปรับปรุงข้อบกพร่องของเครื่องมือทดลองใช้เครื่องมือและนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นการจัดทำร่างรายงานผลงานวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำเป็นรายงาน การวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 34 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่าง จากการเปิดตารางประมาณการขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 32 โรงเรียน และทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) จำแนกตามอำเภอ

ผู้ให้ข้อมูล

กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการหรือผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน รองผู้อำนวยการหรือหัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 2 คน และครู จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 192 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

2. ตัวแปรต้น (X_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารตามแนวคิดของเฮลริเกิล, แจ็คสัน และสโลคัม (Hellriegel, Jackson, and Slocum) ที่แบ่งสมรรถนะผู้บริหารออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการปฏิบัติ

เชิงกลยุทธ์ สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ และสมรรถนะในการบริหารตนเอง

3. ตัวแปรตาม (y_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของคาสเต็ตเตอร์ (Castetter) ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการบริหารงานบุคคล 11 ด้าน คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงานการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การให้ข้อมูลข่าวสาร การให้คำตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ และการเจรจาต่อรอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ เฮลริเกิล, แจ็คสัน และสโลคัม (Hellriegel, Jackson, and Slocum)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดของคาสเต็ตเตอร์ (Castetter) ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้มีการพัฒนาเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามตามกระบวนการขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำข้อมูลที่ศึกษามาสร้างเครื่องมือภายใต้การให้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบปรับแก้ตามรายละเอียดของตัวแปร จากนั้นนำมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดหรือ IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 แสดงว่าใช้ได้ทุกข้อคำถาม แต่มีบางข้อต้องปรับปรุง แก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับทดลองใช้ต่อไป

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนเอกชนจังหวัดราชบุรี จำนวน 5 โรงเรียน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียน ละ 6 คน รวมเป็น 30 ฉบับ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา คำนวณค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.973

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม จำนวน 32 โรงเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยวางแผนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอหนังสือต่อคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความช่วยเหลือจากโรงเรียนเพื่อให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปตามโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยขอความร่วมมือจากโรงเรียนรวบรวมแบบสอบถามพร้อมจัดส่งคืนโดยตรงและทางไปรษณีย์

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม กรณีที่ได้รับไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยเดินทางติดต่อที่โรงเรียนเพื่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมเป็นกรณีไป ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์อย่างแท้จริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วผู้วิจัยพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามมาตรวจสอบรวบรวมคะแนน นำไปคำนวณค่าสถิติเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้สำหรับการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %)

2. การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวความคิดของเบสท์ (Best)

3. การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่โรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม จำนวน 32 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมา จำนวน 27 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 84.38 โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการหรือผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน รองผู้อำนวยการหรือหัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 2 คน และครู จำนวน 2 คน เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมด้านเพศ เพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือเป็นเพศหญิง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 เพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ด้านอายุ พบว่า อายุ 51 - 60 ปี มีมากที่สุด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 48.77 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.58 อายุ 20 - 30 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.96 และอายุ 60 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.94 ด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 64.82 รองมาปริญญาโท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 33.95 และปริญญาเอกน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.23 ด้านตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พบว่า ทุกโรงเรียนมีครบทั้งสามตำแหน่ง คือ ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้จัดการหรือผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการหรือหัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู ซึ่งมีจำนวนเท่ากันทุกโรงเรียน จำนวนตำแหน่งละ 54 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง พบว่า 20 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 47.53 รองมา 1 - 5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 6 - 10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.58 16 - 20 ปี จำนวน 19 คน คิด

เป็นร้อยละ 11.73 และ 11 - 15 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.26

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

เอกชนจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม (X_{tot})

(n=27)

ด้าน	สมรรถนะผู้บริหาร (X_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	สมรรถนะในการสื่อสาร (X_1)	4.44	0.59	มาก
2	สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ (X_2)	4.48	0.58	มาก
3	สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม (X_3)	4.43	0.69	มาก
4	สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (X_4)	4.40	0.60	มาก
5	สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ (X_5)	4.42	0.53	มาก
6	สมรรถนะในการบริหารตนเอง (X_6)	4.44	0.65	มาก
รวม (X_{tot})		4.43	0.55	มาก

จากตารางที่ 1 สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.43, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาสมรรถนะผู้บริหารเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ระหว่าง 4.40 – 4.48 เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ($\bar{X}$ =4.48, S.D.=0.58) สมรรถนะในการสื่อสาร ($\bar{X}$ =4.44,

S.D.=0.59) สมรรถนะในการบริหารตนเอง ($\bar{X}$ =4.44, S.D.=0.65) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ =4.43, S.D.=0.69) สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ($\bar{X}$ =4.42, S.D.=0.53) และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X}$ =4.40, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.53 - 0.69 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารงานบุคคลโรงเรียน

เอกชนจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n=27)

ด้าน	การบริหารงานบุคคล (Y_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การวางแผนกำลังคน (Y_1)	4.40	0.63	มาก
2	การสรรหา (Y_2)	4.12	0.68	มาก
3	การคัดเลือก (Y_3)	4.34	0.64	มาก
4	การนำเข้าสู่นักเรียน (Y_4)	4.37	0.59	มาก
5	การพัฒนา (Y_5)	4.40	0.61	มาก
6	การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y_6)	4.36	0.67	มาก
7	การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน (Y_7)	4.38	0.65	มาก
8	การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (Y_8)	4.41	0.61	มาก
9	การให้ข้อมูลข่าวสาร (Y_9)	4.35	0.68	มาก
10	การให้คำตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ (Y_{10})	4.32	0.76	มาก
11	การเจรจาต่อรอง (Y_{11})	3.64	1.14	มาก
รวม (Y_{tot})		4.28	0.55	มาก

จากตารางที่ 2 การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก

($\bar{X}$ =4.28, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาการบริหารงานบุคคลเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน

จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ค่ามัชฌิมเลขคณิต อยู่ระหว่าง 3.64 – 4.41 เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.41, S.D.=0.61) การพัฒนา ($\bar{X}$ = 4.40, S.D.=0.61) การวางแผนกำลังคน ($\bar{X}$ = 4.40, S.D.=0.63) การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน ($\bar{X}$ = 4.38, S.D.=0.65) การนำเข้าสู่หน่วยงาน ($\bar{X}$ = 4.37, S.D.=0.59) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.36,

S.D.=0.67) การให้ข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X}$ = 4.35, S.D.=0.68) การคัดเลือก ($\bar{X}$ = 4.34, S.D.=0.64) การให้ค่าตอบแทน หรือสิ่งจูงใจ ($\bar{X}$ = 4.32, S.D.=0.76) การสรรหา ($\bar{X}$ = 4.12, S.D.=0.68) และ การเจรจาต่อรอง ($\bar{X}$ = 3.64, S.D.=1.14) เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.59 – 1.14 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม
ตารางที่ 3 สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม (Y_{tot})

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม (Y_{tot})						
แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.F	
Regressions	33.022	3	11.007	108.517**	0.000	**Sig
Residual	16.027	158	0.101			0.01
Total	49.049	161				*Sig
สมรรถนะที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.t	R
	β	Std.E.B	Beta			0.821
ค่าคงที่ (Constant)	0.835	0.198		4.227	0.000	R^2
สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (X_4)	0.375	0.107	0.409	3.515**	0.001	0.673
สมรรถนะในการบริหารตนเอง (X_6)	0.220	0.083	0.257	2.662**	0.009	Adjusted R^2
สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ (X_2)	0.183	0.090	0.193	2.034*	0.044	0.667
						Std.E
						0.318

จากตารางที่ 3 พบว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าสมการ คือ สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (X_4) สมรรถนะในการบริหารตนเอง (X_6) และสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม (Y_{tot}) เท่ากับ 0.821 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.673 หมายความว่า สมรรถนะผู้บริหารทั้ง 3 ด้าน สามารถทำนายการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 67.30 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.667 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) เท่ากับ 0.318 ในลักษณะนี้แสดงว่า สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (X_4) สมรรถนะในการบริหารตนเอง (X_6)

และสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ (X_2) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 0.835 + 0.375(X_4) + 0.220(X_6) + 0.183(X_2)$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่องสมรรถนะผู้บริหารและการบริหารบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับ

ปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะผู้บริหารมีความจำเป็นในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งต้องใช้ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบาย วางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดความคุ้มค่า ความสามารถในการทำงานต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานในโรงเรียน จึงทำให้สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลพัชร หินแก้ว ที่ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้าน พบว่า ลำดับแรกคือ สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ รองลงมาคือสมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ส่วนลำดับสุดท้ายคือสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวางแผนเป็นหน้าที่ทางการจัดการของผู้บริหาร ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ถูกกำหนดโดยกฎระเบียบ ข้อบังคับหรือกฎหมาย ซึ่งการวางแผน มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับทุกงาน เป็นการนำวิสัยทัศน์มาแปลงสู่การปฏิบัติ การกำหนดแผนงาน และบริหารจัดการได้อย่างชัดเจน โดยใช้ความรู้ ใช้อาสาสมัคร ศิลป์ และหลักวิชาการที่ทันสมัยและหลากหลายในการบริหารจัดการ ทำให้องค์การบริหารลุ่มวิญญูประสงค้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดาวณา หัตยานนท์ ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคใต้ พบว่าสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคใต้ ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ สามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน สามารถมอบหมายงานให้แก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม สามารถกำหนดแนวทาง วิธีการทำงานและระยะเวลาในการทำ

โครงการ และสามารถจัดการ จัดสรรและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

2. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน มีความคล่องตัวมีอิสระในการบริหารจัดการ ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานบุคคล และได้มีการพัฒนาเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานและศึกษาต่อในระดับสูง ทำให้ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้เข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงทำให้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรีพรหมลาวัลย์ ที่ศึกษาบทบาทในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่เป็นนิติบุคคลในจังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการรักษาวินัยและการให้พ้นจากงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการบำรุงขวัญและกำลังใจ

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้าน พบว่า ลำดับแรกคือ ด้านการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องรองลงมาคือด้านการพัฒนา ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการคัดเลือก และด้านการให้คำตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ ส่วนลำดับสุดท้ายคือด้านการเจรจาต่อรอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การมาสาย การลา การขาดงานให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ ดูแลจัดสถานที่ให้มั่นคง แข็งแรง สวยงาม สะอาด และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการทำงานของบุคลากร จัดให้มีบุคลากรเข้าปฏิบัติงานแทนทันทีในกรณีที่บุคลากรที่ทำอยู่เดิมไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี เช่น การตรวจสุขภาพ การออกกำลังกาย ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจษฎา ประสิทธิ์ดำรง ที่ศึกษาภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมสุขภาพกาย

และสุขภาพจิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาจิตใจที่วัดหรือตามหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น จัดทำโครงการตรวจสุขภาพประจำปีแก่บุคลากร จัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้ร่มรื่น สะอาด สวยงาม ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่เน้นพัฒนาทางด้านจิตใจ เช่น การไปทำบุญที่วัด การนั่งสมาธิ

3. จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะในการบริหารตนเอง และสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม ส่วนสมรรถนะในการสื่อสารและสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม แต่เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แล้วพบว่า สมรรถนะในการสื่อสารและสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะในการบริหารตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้บริหารต้องตระหนักกับสมรรถนะในการสื่อสารและสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ด้วยเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะผู้บริหารมีผลต่อการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่สามารถบริหารจัดการด้วยความเป็นอิสระ การตัดสินใจและระเบียบข้อบังคับที่โรงเรียนกำหนดแนวทางในการบริหารงานบุคคลภายใต้กรอบนโยบาย ทำให้ผู้บริหารได้แสดงบทบาทในการบริหารงานบุคคลตามอำนาจหน้าที่เบ็ดเสร็จด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่ มีความคล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนและแก้ปัญหาด้านบุคลากรได้สะดวก รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ โดยผู้บริหารใช้ทักษะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ มียุทธวิธี มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปใช้พัฒนางาน ติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ มีการวางแผน วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ค้นหาโอกาส อุปสรรคของการทำงานเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ชุ่มชื่น ที่ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับ

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของมาร์ช (Marsh) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะและกลยุทธ์สำหรับครูใหญ่ในอนาคต พบว่า ครูใหญ่ที่มีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะ ดังนี้ 1) การนำทางเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นผู้นำ 2) การกำหนดกรอบปัญหาที่แท้จริง 3) มุ่งสู่การได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดและรักษาผลลัพธ์นั้นให้คงอยู่ต่อไป 4) พัฒนาการคิดและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ 5) ปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันให้เกิดสมรรถภาพสูง 6) เชื่อมต่อการสนับสนุนการจัดการโครงสร้างการทำงาน และการออกแบบองค์การ 7) ขยายการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ให้มุ่งไปสู่การได้ผลลัพธ์ใหม่ ๆ อย่างมีประสิทธิภาพสูง และ 8) สร้างสมรรถนะอย่างมืออาชีพและการเรียนรู้ในการสื่อสารที่ขับเคลื่อนไปสู่ผลลัพธ์ อีกทั้งผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารตนเอง แสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างสม่ำเสมอ โดยเข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซุลลิแวน (Sullivan) ที่ได้ศึกษาเรื่องลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนการใช้สมรรถนะตามเกณฑ์ของรัฐฟลอริดา ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียนในท้องถิ่น พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ปกติในด้านการสื่อสารและการจูงใจ อีกทั้งผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารเวลาที่ดี จัดประเภทของงานตามลำดับความสำคัญ มีความสามารถในการสอนงาน และฝึกงานแก่สมาชิก เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการประเมินและวินิจฉัยสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ สามารถในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ควบคุมตนเองและปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ส่งผลทำให้สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมิทและเพอร์คีย์ (Smith and Purkey) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารต้องมีสมรรถนะที่ประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้ 1) ภาวะผู้นำในการจัดการศึกษา 2) การวางแผนและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) การตั้งเป้าหมาย ที่ชัดเจนและการตั้งความคาดหวังสูง 4) เวลาและภาระงาน 5) การแสดงให้เห็นถึงการประสบความสำเร็จด้านวิชาการ 6) การดำเนินตามแนวโน้มทั่วไปของสังคม 7) ไหวพริบในการติดต่อสื่อสาร 8) การสนับสนุน และการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้ปกครอง 9) การบริหารจัดการ

สถานที่ในโรงเรียน 10) การพัฒนาบุคลากร 11) การสร้างความมั่นคงของบุคลากร 12) การวางแผนเกี่ยวกับโรงเรียนและความร่วมมือ และ 13) การสนับสนุนการทำงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ มีการคิดวางแผนกลยุทธ์ มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ สามารถกำหนดแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ รวมทั้งการบริหารงานบุคคลตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการรับสมัครและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนา สร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนการให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ ซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนงานหนึ่งของโรงเรียน ที่ผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับเอดเวิร์ด (Edward) ได้การศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในรัฐแคลิฟอร์เนียตอนเหนือ พบว่า การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดอบรมให้ความรู้ทั้งหลักการและวิธีการทำงานให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ และควรมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ ผู้บริหารต้องสร้างศรัทธาและความจริงใจในการระบียบวินัยในการใกล้เคียงข้อพิพาทต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชรธรรม สุทธธำรง ที่ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา สามารถพัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้เสนอแนะการวิจัยไว้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ มีค่ามัธยฐานเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรสนับสนุนโดยกำหนดเป็นนโยบายส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ในลักษณะโครงการพัฒนาความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานอย่างถูกต้อง เพื่อให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม ด้านการเจรจาต่อรองมีค่ามัธยฐานเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เพราะการเจรจาต่อรองเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องเจรจากับบุคลากร นักเรียน/ผู้ปกครอง และชุมชน โดยการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการเจรจาต่อรอง

3. จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะในการสื่อสารและสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม แต่เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า สมรรถนะในการสื่อสารและสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์มีสหสัมพันธ์กับสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะในการบริหารตนเอง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรพัฒนาสมรรถนะในการสื่อสารและสมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ควบคู่กับสมรรถนะด้านอื่นๆ ด้วย โดยการฝึกฝน อบรมพัฒนาให้เกิดความความรู้ ความชำนาญในสมรรถนะทุก ๆ ด้าน เพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนให้ดีขึ้น ซึ่งการสื่อสารที่ดีจะช่วยให้เชื่อมโยงให้บุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้ไปสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ เพื่อเป็นการตั้งรับและป้องกันปัญหาที่มาพร้อมกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างเท่าทัน และพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารตามแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการท่านอื่นที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลพื้นที่อื่นๆ
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการเจรจาต่อรองของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

รายการอ้างอิง

- กมลพัชร หินแก้ว. “สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2555.
- เจษฎา ประสิทธิ์ดำรง. “ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต, 2556.
- ดาวนภา หัตยานนท์. “การศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคใต้.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- ทัศนันท์ ชุ่มชื่น. “องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- ธวรรณ สุทธาธาร. “สมรรถนะของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.
- มนตรี พรหมลาวัลย์. “บทบาทในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่เป็นนิติบุคคลในจังหวัดปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2556.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. **แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2556 – 2560.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สสส. ลาดพร้าว, 2556.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค, 2550.
- _____. **รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนาเครือข่ายและประเมินผลการจัดการศึกษาจังหวัดนครปฐม.** กรุงเทพฯ: เพลิน สตูดิโอ, 2553.
- _____. **รายงานผลการศึกษา: สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย.** กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค, 2558.
- _____. **สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2557- 2558.** กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค, 2559.
- Edward, Scott. “Nortnen Caifornia School Superintendents, Perceptions Regarding Conflicts with Board Merber in the Area of Human Resource Administration” Thesis (Ed.D) University of La verne, 2001.
- Marsh, David D. **The Jossey – Bass Reader on Educational Leadership.** New York: John Wiley & Sons, 2000.
- Smith, S.C. and Purkey, M.S. **Effective School**, quoted in Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G., Educational Administration: Theory, Research, and Practice. Singapore: McGraw-Hill Education, 2008.
- Sullivan, E.C.A. “Case study of the principal ship, The school work culture, and the human resources management development system in a medium-sized Florida school district” Master’s thesis, Educational Administration, University of South Florida, 1994.