

การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน  
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด

ในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา

A STUDY OF THE PERSONNEL ADMINISTRATION COMPETENCY OF SCHOOL  
ADMINISTRATORS UNDER PROVINCIAL OFFICE OF THE NON-FORMAL AND  
INFORMAL EDUCATION IN THE NORTHERN REGION BASED ON  
PROFESSIONAL STANDARD OF THE SECRETARIAT OFFICE  
OF THE TEACHERS' COUNCIL OF THAILAND

ผู้วิจัย สุบิน ไชยยะ<sup>1</sup>

Dr.Subin Chaiya

subinchaiya@hotmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด (กศน.) ในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาจำแนกตามอายุและประสบการณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาซึ่งการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการ กศน. อำเภอในสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดใน 4 จังหวัดเขตภาคเหนือ รวมทั้งสิ้น 48 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะการบริหารงานบุคคลโดยใช้สถิติทดสอบ F-test

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.35, S.D.=0.72) โดยด้านสามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$ =4.49, S.D.=0.56) รองลงมา คือ สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ( $\bar{X}$ =4.47, S.D.=0.61) และด้านสามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}$ =3.94, S.D.=1.15) สำหรับผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาจำแนกตามอายุ และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้านตามอายุและประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** สมรรถนะการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

**ABSTRACT**

The purposes of this research were 1) to study of the personnel administration competency of school administrators under provincial office of

<sup>1</sup>ค.ด. (บริหารการศึกษา) คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รับราชการในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการกลุ่มอำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัดลำพูน

the non-formal and informal education in the northern region based on professional standard of the secretariat office of the teachers' council of Thailand and 2) to compare the personnel administration competency of school administrators under provincial office of the non-formal and informal education in the northern region based on professional standard of the secretariat office of the teachers' council of Thailand classified by age and personnel administration experience in school. This study was a survey research in which data was collected from questionnaires distributed to 48 school principals under provincial office of the non-formal and informal education in the northern region of Thailand. All data were analyzed using Frequency, percentage, means, standard deviation. Personnel administration competency comparison was analyzed by f-test.

The research findings showed that the personnel administration competency of school administrators under provincial office of the non-formal and informal education in the northern region based on professional standard of the secretariat office of the teachers' council of Thailand rated at high level ( $\bar{X}$ =4.35, S.D.=0.72). Counseling and problem solving for teachers and personnel in school received the highest mean rating ( $\bar{X}$ =4.49, S.D.=0.56) followed by to enhance working morale for teachers ( $\bar{X}$ =4.47, S.D.=0.61) and personnel in school and the recruitment of effective teachers received the lowest rating ( $\bar{X}$ =3.94, S.D.=1.15). The comparison on personnel administration competency of school administrators under provincial office of the non-formal and informal education in the northern region based on professional standard of the secretariat office of the teachers'

council of Thailand classified by age and personnel administration experience in school in overall found that not different but when considering in aspects classified by age and personnel administration experience in school were statically significant difference at the 0.05 level.

**Keywords :** Personnel Administration Competency, School Principals, Professional Standard of the Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand, Provincial Office of the Non-Formal and Informal Education.

### บทนำ

ทรัพยากรบุคคลเป็นผู้สร้างสรรพสิ่งทุกอย่าง จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะทัศนคติ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างสรรคงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารงานบุคคลในองค์กร (พยอม วงศ์สารศรี, 2537) ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเชิงกลยุทธ์ กล่าวคือการเอาคนเป็นศูนย์กลาง การมองว่าคนเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดขององค์กร มีความสำคัญว่าทรัพยากรอื่นๆ จึงต้องพัฒนาศักยภาพให้มีความโดดเด่น เพื่อให้คนเป็นพลังนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะระบบราชการไทยเป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศให้มีสมรรถนะสูงขึ้นเทียบกับนานาประเทศ ระบบราชการจึงต้องมีขีดความสามารถสูงในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล ซึ่งการจะเป็นเช่นนั้นได้ ผู้บริหารหรือข้าราชการต้องมีความรู้ความสามารถรวมทั้งองค์กรก็ต้องเอื้ออำนวยให้ผู้บริหารหรือข้าราชการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพด้วย (กัญญาภัค วงษ์รัญญ์, 2556)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจหนึ่งที่มีความสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอย่างอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารองค์การทุกคนควรต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การ

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้บริหารสูงสุดของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของอำเภอในสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดในเขตภาคเหนือก็เช่นกัน นอกจากจะมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและอื่นๆ แล้ว ยังต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบในบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอีกด้วย เพราะทรัพยากรบุคคลถือเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติหรือที่เรียกว่า “สมรรถนะ” (Competencies) ทางด้านการบริหารงานบุคคล (Boyatzis, 1982; Spencer and Spencer, 1993; Dubois and Rothwell, 2004) รวมทั้งต้องปฏิบัติตนให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่ทางคณะกรรมการคุรุสภาปี พ.ศ. 2549 ได้กำหนดไว้ 5 สมรรถนะทางด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) มีความสามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 2) มีความสามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3) มีความสามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) มีความสามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครู

และบุคลากรในสถานศึกษา และ 5) มีความสามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาด้วย (คณะกรรมการคุรุสภา, 2549)

อย่างไรก็ตาม จากสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่ รุ่ง แก้วแดง (2546:196) ได้กล่าวไว้ว่า ในระบบการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด แต่ที่ผ่านมากลับพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของไทยยังไม่ถือว่าเป็นมืออาชีพ เนื่องจากไม่ได้ทุ่มเทในเรื่องคุณวุฒิของบุคคลที่จะเข้ามาเป็นผู้บริหาร การเข้าสู่ตำแหน่งยังใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรมและขาดการฝึกอบรมพัฒนาซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) ที่พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังมีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีโดยเฉพาะผู้บริหารในระดับประถมศึกษา อีกทั้งมีพฤติกรรมการบริหารที่เน้นงานธุรการ การเงินและอาคารสถานที่เป็นสำคัญ นอกจากนี้ ทุนันท์ หิรัญเรือง (2547) ยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลระดับต่ำสุดคือ ด้านการนิเทศและการให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคคล รองลงมาคือ ด้านการวางแผนกำลังคน นอกจากนี้ สภาพปัญหาการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลในส่วนกลางของสำนักงาน กศน. โดยการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งได้ปรากฏในงานวิจัยของ ชนิดา เมืองเผือก (2555) พบว่า สำนักงาน กศน. ประสบปัญหาในการบริหารงานบุคคลในด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ได้แก่ ไม่มีการวางแผนอัตรากำลังที่ชัดเจนทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง คือ มีการปรับกรอบอัตรากำลังเฉพาะบางตำแหน่งที่ร้องขอเท่านั้น และไม่มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง เช่น ไม่มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังในแต่ละปี จะมีทุก 3-5 ปี ส่งผลให้เกิดปัญหาขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานเยอะกว่าจำนวนคนที่ปฏิบัติอยู่ทำให้งานล่าช้า ส่วนปัญหาในด้านการอบรมและพัฒนา พบว่า ไม่มีแผนฝึกอบรมระยะยาว มีแต่การฝึกอบรมให้รู้กฎระเบียบแนวทาง

ปฏิบัติในการเป็นข้าราชการ จรรยาบรรณของทางราชการ รวมทั้งงบประมาณไม่เพียงพอต่อการฝึกอบรมในแต่ละครั้งทำให้การฝึกอบรมมีระยะเวลาที่จำกัด ตลอดจนไม่มีแผนการอบรมรายบุคคลซึ่งทำให้ข้าราชการขาดการพัฒนาตนเองและขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานยังพบว่า ไม่มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เคยได้รับการอบรมการให้คะแนน และปัญหาด้านการบริหารค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ขั้นตอนในการปรับเงินเดือนเป็นไปตามระเบียบวิธีปฏิบัติ ไม่มีสิ่งจูงใจในการกระตุ้นการทำงานของพนักงาน เช่น เงินรางวัลในการสร้างผลงานทางวิชาการหรือโบนัสพิเศษ เป็นต้น

จากความสำคัญและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องบริหารงานภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ แต่ก็ยังไม่เพียงพอกับภาระงานที่มากขึ้นในปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีสมรรถนะอะไรบ้างที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานบุคคลในศูนย์ กศน. อำเภอที่ตนเองรับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อเตรียมพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ประกอบกับความจำเป็นที่ต้องนำนโยบายและมาตรฐานด้านต่างๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นจากหน่วยงานภาครัฐมาใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา นอกจากนี้ จากการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมายังไม่พบว่า มีงานวิจัยใดในประเทศไทยได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา มาก่อน ทั้งนี้ ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของกลุ่มอำนวยการ สำนักงาน กศน.

จังหวัดลำพูน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเป็นแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา มีสมรรถนะการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา ที่มีอายุ และประสบการณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ต่างกันจะมีสมรรถนะการบริหารงานบุคคลในภาพรวมแตกต่างกัน

### วัตถุประสงค์การวิจัย

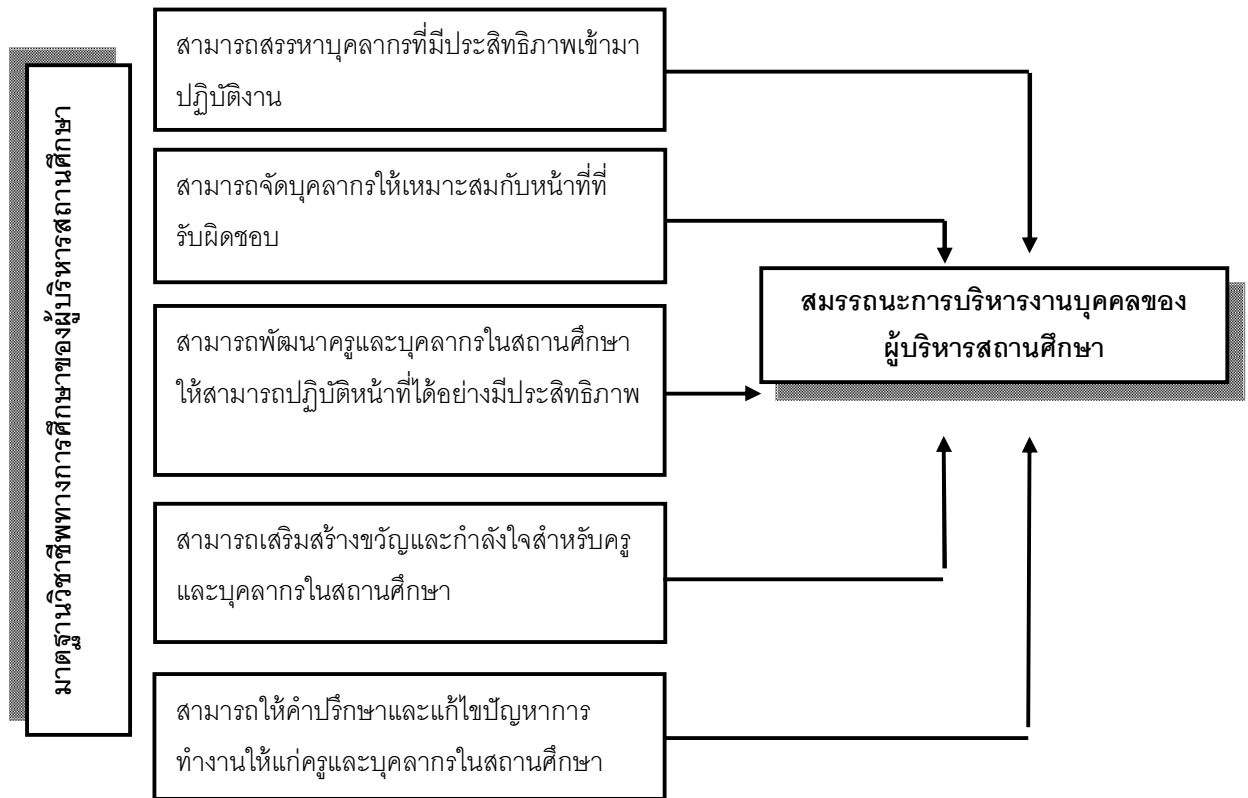
1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้กรอบการวิจัยตามข้อกำหนดเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดโดยคณะกรรมการครูสภาดังนี้

1. สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
2. สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ

3. สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา
5. สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา



### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดใน 4 จังหวัดของภาคเหนือหรือที่เรียกว่า กลุ่มหลายดอย โดยมีสถานศึกษาในสังกัด ได้แก่ 1) จังหวัดลำปาง จำนวน 13 แห่ง 2) จังหวัดลำพูน จำนวน 8 แห่ง 3) จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 25 แห่ง และ 4) จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 7 แห่งรวมทั้งสิ้น 53 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and

Morgan (1970, p. 608) ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีความคลาดเคลื่อน (e)  $\pm 5\%$  ได้กลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษา จำนวน 48 แห่งกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างใช้แบบกำหนดโควตา (Quota sampling) โดยพิจารณาจากอัตราส่วนของจำนวนสถานศึกษาในแต่ละจังหวัด ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษา ได้แก่ 1) จังหวัดลำปาง จำนวน 12 แห่ง 2) จังหวัดลำพูน จำนวน 7 แห่ง 3) จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 23 แห่ง และ 4) จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 6 แห่ง รวมทั้งสิ้น 48 แห่ง การสุ่มรายชื่อสถานศึกษาทั้ง 4 จังหวัด เพื่อนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการกำหนดโควต้า (Quota sampling)

ลำดับที่	จังหวัด	จำนวนประชากร(แห่ง)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง(แห่ง)
1	ลำปาง	13	12
2	ลำพูน	8	7
3	เชียงใหม่	25	23
4	แม่ฮ่องสอน	7	6
รวม		53	48

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา กศน. อำเภอในสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดใน 4 จังหวัดของภาคเหนือ หรือที่เรียกว่า กลุ่มหลายดอย จำนวน 48 แห่ง แห่งละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ อายุของผู้บริหารสถานศึกษา และประสบการณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดโดยคณะกรรมการคุรุสภา ได้แก่ 1) สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 2) สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3) สามารถพัฒนาครูและบุคลากร ในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษาและ 5) สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการ กศน. อำเภอในสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดใน 4 จังหวัดของภาคเหนือจำนวน 48 แห่ง แห่งละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ และบางแห่งจัดส่งด้วยตนเอง

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากหนังสือวารสาร บทความวิชาการ บทความวิจัย วิทยานิพนธ์

เว็บไซต์ และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำร่างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาที่ปรึกษาโครงการวิจัยเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถามความถูกต้องและชัดเจนของภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาโครงการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 นำร่างแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลด้านบริหาร การศึกษา และด้านการวิจัยทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม และความชัดเจนของการใช้ภาษา และนำผลการตรวจสอบความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิตามคำวนหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยมีเกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ โดยใช้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (วรวิณี แกมเกตุ, 2555:219-221) ซึ่งจากการนำร่างแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตตรวจสอบ พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.40 ถึง 1.00 โดยมีข้อคำถามที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิตหรือมีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 49 ข้อ และมีข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 จำนวนทั้งสิ้น 1 ข้อ ที่เป็นข้อ

คำถามที่ต้องปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาให้ข้อคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอในจังหวัดอื่น จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในการใช้ภาษาและประเด็นการตอบของข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละข้อจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient - $\alpha$ ) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1951: 299) ซึ่งจากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9772 ซึ่งถือว่า แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลได้

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) และเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบ F-test โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่ามัชฌิมเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย (mean)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) และเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ F-test โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

#### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 48 คน ส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 28คน (ร้อยละ 58.30) โดยส่วนมากมีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 35คน (ร้อยละ 72.90) ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 38คน (ร้อยละ 79.20) มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 38คน (ร้อยละ 79.20) และมีประสบการณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 16คน (ร้อยละ 33.30)

ตอนที่ 2 สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา

สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาพบว่า สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.35, S.D.=0.72) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 โดยด้านสมรรถนะให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$ =4.49, S.D.=0.56) รองลงมาคือ สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ( $\bar{X}$ =4.47, S.D.=0.61) และด้านสามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}$ =3.94, S.D.=1.15) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม

สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน	3.94	1.15	มาก
2. สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.47	0.61	มาก
3. สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.37	0.62	มาก
4. สามารถสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.48	0.67	มาก
5. สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.49	0.56	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.35</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

เมื่อพิจารณาารายด้านของสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานกศน. จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาเรียงตามค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด ดังนี้

1. ด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.49, S.D. = 0.56) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความสามารถในการให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูและบุคลากรใหม่ของสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการอำนวยความสะดวกให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ถูกต้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X}$  = 4.65, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ มีความสามารถในการชี้แจง ให้คำแนะนำหรือให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับในการประพฤติตนที่ถูกต้องตามบทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ( $\bar{X}$  = 4.60, S.D. = 0.49) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความสามารถในการใช้ความขัดแย้งหรือความคิดเห็นที่แตกต่างกันที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษามาใช้ประโยชน์สำหรับการบริหารงานบุคคล ( $\bar{X}$  = 4.31, S.D. = 0.59)

2. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.48, S.D. = 0.67) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากรในสถานศึกษา ( $\bar{X}$  = 4.58, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาและมีความสามารถในการยกย่องชมเชยและให้กำลังใจกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานดีในโอกาสต่างๆ ตามสมควรมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X}$  = 4.56, S.D. = 0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความสามารถในการจัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นตามระเบียบข้อกำหนดของรัฐให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึง ( $\bar{X}$  = 4.25, S.D. = 0.64)

3. ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ

สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.47, S.D. = 0.61) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความสามารถในการระบุนความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานไว้เป็น



ลายลักษณ์อักษรอย่างถูกต้องและชัดเจน ( $\bar{X}$  = 4.65, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ มีความสามารถในการจัดประชุมชี้แจงนโยบาย แผนงาน และโครงการให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทราบโดยทั่วถึงกัน ( $\bar{X}$  = 4.63, S.D. = 0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความสามารถในการจัดทำคู่มือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ( $\bar{X}$  = 4.17, S.D. = 0.86)

4. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.37, S.D. = 0.62) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองตามความสนใจ ( $\bar{X}$  = 4.58, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ มีความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ารับการฝึกอบรม การประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ ( $\bar{X}$  = 4.56, S.D. = 0.58) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความสามารถในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการและมีความเหมาะสมกับบริบทที่มีความเหมือนหรือแตกต่างกัน ( $\bar{X}$  = 4.23, S.D. = 0.72)

5. ด้านการสรรหาคู่มือที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน

สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสรรหาคู่มือที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.94, S.D. = 1.15) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้ ความเข้าใจในระบบและระเบียบกฎเกณฑ์การสรรหาคู่มือเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษา ( $\bar{X}$  = 4.44, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารการรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหามาปฏิบัติงาน

ในสถานศึกษา ( $\bar{X}$  = 4.33, S.D. = 0.91) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความสามารถในการจัดทำแหล่งข้อมูลการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจในการสรรหาคู่มือเข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษา ( $\bar{X}$  = 3.29, S.D. = 1.50)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานกศน.จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภาจำแนกตามอายุ และประสบการณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานกศน.จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภาจำแนกตามอายุ และประสบการณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

ส่วนการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุและตามประสบการณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่กลับพบว่าในรายด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เหมือนกัน แต่การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ นั้น จะมีในด้านความสามารถสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมอยู่ด้วยดังตารางที่ 3 และ 4

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานกศน.จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาจำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	31-40 ปี		41-50 ปี		50 ปีขึ้นไป		F	Sig
	(n=2)		(n=11)		(n=35)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน	4.00	0.00	3.54	1.22	4.07	0.79	1.467	0.241
2. สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.20	0.28	4.11	0.52	4.60	0.34	7.321*	0.002*
3. สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.07	3.97	0.41	4.51	0.37	9.099*	0.000*
4. สามารถสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.35	0.07	4.08	0.62	4.61	0.42	5.350*	0.008*
5. สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.10	0.14	4.10	0.40	4.64	0.37	9.960*	0.000*
<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.11</b>	<b>3.96</b>	<b>0.63</b>	<b>4.49</b>	<b>0.46</b>	<b>7.964</b>	<b>0.806</b>

(\* หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานกศน.จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		20 ปีขึ้นไป		F	Sig
	(n=16)		(n=3)		(n=14)		(n=15)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน	3.75	1.09	3.63	0.50	3.99	0.82	4.17	0.83	0.662	0.580
2. สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.25	0.45	3.90	0.26	4.64	0.27	4.66	0.38	6.481*	0.001*
3. สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	0.41	4.23	0.47	4.52	0.32	4.53	0.44	3.528*	0.022*
4. สามารถสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.29	0.64	4.67	0.15	4.54	0.42	4.58	0.45	1.165*	0.334
5. สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.25	0.48	4.47	0.23	4.54	0.39	4.72	0.35	3.525*	0.022*
<b>รวม</b>	<b>4.13</b>	<b>0.61</b>	<b>4.18</b>	<b>0.32</b>	<b>4.45</b>	<b>0.45</b>	<b>4.53</b>	<b>0.49</b>	<b>0.279</b>	<b>0.841</b>

(\* หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

## อภิปรายผล

1. สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานกศน. จังหวัดในเขตภาคเหนือ ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองและบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาที่กำหนดโดยคณะกรรมการคุรุสภาจึงทำให้มีความเหมาะสมทั้งความรู้ความสามารถและประสบการณ์บริหารส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานกศน. จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาเป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทนุพันธ์ หิริญเรือง (2547) ที่พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับ พนิดา สัตถาสาธุชนะ (2549) ที่พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ภพพล พูลสวัสดิ์ และ ณรัตน์ ศรีวิหะ (2552) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลากรของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ คชนม์เชษฐมุลผลึก (2554) และ ฉวีวรรณ ฤทธิ์ วงศ์ (2554) ที่พบว่า ระดับการดำเนินการพัฒนาและบริหารงานบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากอีกทั้งผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ สมควร พุทธา (2554); จันทิรา สุานีพานิชสกุล และ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2555); เปรม สุวรรณภูมิ (2555); พิมพิรดา ธิปโป, อินทร์จันทรเจริญ และ วีรพันธ์ ศรีฤทธิ์ (2557) และ พิมพิชชา บุญสืบสันติ และ นันทรัตน์ เจริญกุล (2557) พบว่า สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับ สมพิศ ศุภพงษ์ (2540) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดและ ชนิตา เมืองเผือก (2555)

พบว่าข้าราชการสังกัดสำนักงาน กศน. มีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานกศน. จังหวัดในเขตภาคเหนือ ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษารองลงมา คือ สามารถสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงานอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความรู้ความสามารถหรือขาดประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลในด้านการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ฉวีวรรณ ฤทธิ์ วงศ์ (2554) พบว่า สภาพและระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปฏิบัติมากทุกด้านซึ่งหนึ่งในนั้นคือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ จันทิรา สุานีพานิชสกุล และ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2555) ที่พบว่า ในภาพรวมครูมีกรรับรู้สมรรถนะด้านการสรรหาของผู้บริหารอยู่ในระดับมากอย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยดังนี้ สมพิศ ศุภพงษ์ (2540) พบว่า การบริหารงานบุคคลในด้านการวางแผนบุคลากรมีการปฏิบัติมากที่สุด สมควร พุทธา (2554) พบว่า สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสรรหาบุคลากร เปรม สุวรรณภูมิ (2555) พบว่า สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติราชการ ส่วนด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงาน

ให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จันทรา สุวานิชสกุล และ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2555) พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารมีการรับรู้สมรรถนะด้านการสรรหาอยู่ในระดับปานกลาง พิมพ์รดา ธิปโป, อินทร์ จันทร์เจริญและวีรพันธ์ ศิริฤทธิ์ (2557) พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาในรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคลและพิมพ์พิชชา บุญสืบสันติ และนันทรัตน์ เจริญกุล (2557) พบว่าสมรรถนะการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ในภาพรวมทั้ง 5 ด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงตาม ลำดับแต่ละด้านดังนี้ ด้านความสามารถพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความสามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงานด้าน ความสามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษาด้านความสามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบและด้านความสามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากร

3. จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอาจกล่าวได้ว่าอายุของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ส่งผลกระทบต่อ การบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษาแต่อย่างใดสอดคล้องกับ คชนม์เชษฐ มูลผลึก (2554) ที่พบว่า การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามอายุโดยรวมไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับ เปรม สุวรรณภูมิ (2555) ที่พบว่า ผลการ

เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาอำเภอนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันแต่ผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับ ชวีวรรณ ฤทธิ์วงศ์ (2554) ที่พบว่า การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามสถานภาพโดยรวมแตกต่างกันส่วนในด้านประสพการณ์การทำงานโดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน อาจกล่าวได้ว่า ประสพการณ์การทำงานจะมีน้อยหรือมากก็ไม่ส่งผลกระทบต่อ การบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษาแต่อย่างใดเช่นกันกับเพศแต่ผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับ พิมพ์รดา ธิปโป, อินทร์ จันทร์เจริญ และวีรพันธ์ ศิริฤทธิ์ (2557) ที่พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 3 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามประสพการณ์ในการบริหารโดยภาพรวมแตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ดังนี้

1. จากผลการวิจัย ที่พบว่า สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านอย่างไรก็ตาม แม้ว่า จะอยู่ในระดับมากสำนักงาน กศน. จังหวัดควรมีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีประสิทธิภาพอันจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดในเขตภาคเหนือต่อไป

2. จากผลการวิจัย ที่พบว่า สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงานดั่งนั้น สำนักงาน กศน. จังหวัดควรจัดโครงการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาในสังกัด

3. จากผลการวิจัย ที่พบว่า สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาจำแนกตามอายุและประสบการณ์การทำงานในรายด้านมีความแตกต่างกันดั่งนั้น สำนักงาน กศน. จังหวัดควรจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุและประสบการณ์น้อยได้เข้ารับการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมและต่อเนื่อง ทั้งนี้ควรให้ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของตนเองให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาทั้งหมด 17 จังหวัด หรือในภูมิภาคอื่นๆ หรือทั่วทั้งประเทศ เพื่อให้เห็นภาพรวมทั้งหมดของสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน.

2. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดในเขตภาคเหนือกับภูมิภาคอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติของสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ควรศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ที่สามารถกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

4. ควรศึกษาความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. เพื่อประเมินว่าผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างไร ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

5. ควรศึกษาวิจัยสมรรถนะการบริหารงานด้านอื่น ๆ หรือการบริหารงานโดยรวมทั้งหมดของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะให้เห็นภาพรวมของการบริหารงานทุก ๆ ด้านของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.

#### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย ได้แก่ ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์, รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ, นายสัจจาวงศาโรจน์, นายประเสริฐ หอมดี และ ดร.ยุพิน บัวคอม และขอขอบ คุณผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดในเขตภาคเหนือทั้ง 48 แห่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการทำวิจัยครั้งนี้

### บรรณานุกรม

- กัญญาภักดิ์ วงษ์ชัยกัญญา.(2556). **คู่มือการปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหาร**.สืบเมื่อ28 กรกฎาคม 2557, จาก <http://kanyapakpomane.wordpress.com/>
- คชนม์เชษฐ มุลผลึก.(2554). **การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์**.วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- คณะกรรมการครูสภา. (8 มิถุนายน 2549). **ประกาศคณะกรรมการครูสภาเรื่อง สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ**. ราชกิจจานุเบกษา, 123(56ง), 289-305.
- จันทิรา สุธานีพานิชสกุล และเอกชัย กี่สุขพันธ์. (2555). **การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**.วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา (OJED), 7(1), 131-144.
- ฉวีวรรณ ฤทธิ์ วงศ์ (2554). **การศึกษาภาพการบริหารบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์**.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชนิดา เมืองเผือก. (2555). **ศึกษาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.)**.วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- หนูพันธ์ หิริญเรื่อง. (2547). **การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 15**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เปรม สุวรรณกฎ. (2555). **สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาธาตุพนม จังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- พินดา สัตถาสารุชนะ. (2549). **การศึกษาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี.(2537). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิมพ์รดา ธิปโป, อินทร์ จันท์เจริญและวีรพันธ์ ศิริฤทธิ์. (2557). **สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 8(1), 171-181.
- พิมพ์พิชชา บุญสืบสันติ และนันท์รัตน์ เจริญกุล. (2557). **สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3**. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา (OJED), 9(3), 361-373.

ภพพล พูลสวัสดิ์ และณรัตน์ ศรีวิหะ (2552). การบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2

**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1.** วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 20(2), 276-286.

รุ่ง แก้วแดง. (2546) .**โรงเรียนนิติบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.

วรรณิ์ แกมเกตุ.(2555). **วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (Research methodology in behavioral sciences).**

กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมควร พุทธา. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา**

**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2.** สืบเมื่อ 6 กันยายน 2557, จาก

e-article.plu.ac.th/files/2555/PP/PP550091.pdf

สมพิศ ศุภพงษ์.(2540). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). **ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.**

กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2558). **สมุดบันทึก 2558.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน กศน.

Boyatzis, R. E. (1982). *The Competence Manager: A Model for Effective Performance.* New York: Wiley.

Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests.* Psychometrika 16(3), 297–334.

Dubois, D.D., and Rothwell, W.J. (2004). *Competency-based Human Resource Management.* Boston: Nicholas Brealey Publishing.

Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities.* Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

Spencer, L. M., and Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Model for Superior Performance.* New York: Wiley.

Wongtanyakarn, K. (2013). *Operations Manual of Administrative Structure.* Retrieved July 28, 2014, from <http://kanyapakpomaneer.wordpress.com/>

Moonphug, K. (2011). *The Personnel Development Performance of Non-Formal Education Office, Kalasin Province.* (Unpublished master's thesis).MahasarakhamRajabhat University, Mahasarakham.

The Teachers Council of Thailand Board. (2006, June 8). *Teachers' Council of Thailand on Knowledge and Professional Competence of Teachers, School Administrators and Educational Administrators in Standards of Professional Knowledge and Experience.* Royal Thai Government Gazette.Vol. 123 Sect. 56ง.p. 289-305.

Taneepanichskul, J., and Keesookpun, E. (2012). *A Study of the Personnel Administration Competency of School Administrators under Bangkok Metropolitan Administration.* An Online Journal of Education(OJED), 7(1), 131-144.

Littiwong, C. (2011). *A Study of the State of Personnel Administration under Kalasin Office of Non-formal and Informal Education Promotion.*(Unpublished master's thesis).MahasarakhamRajabhat University, Mahasarakham.

- Mangphuck, C. (2012). **The Study of the Human Resources Management System of the Office of Non-formal and Informal Education.** (Unpublished master's thesis).University of the Thai Chamber of Commerce, Bangkok.
- Hirunreing, T. (2004). **A Study of Personnel Administration Competency of School Principals under the Jurisdiction of Office of the Basic Education Commission, Educational Inspection Region 15.** (Unpublished master's thesis).Chulalongkorn University, Bangkok.
- Suwannakoot, P. (2012). **The Competency of Personnel Administration on Basic Educational Administrators at That Phanom District in NakornPhanom Province.** (Unpublished master's thesis).NakornPhanom University, NakornPhanom.
- Sattasathuchana, P. (2006). **A Study of School Administration Competency as Perceived by School Administrators in Schools under the Office of the Basic Education Commission, Educational Inspection Region 6.** (Unpublished master's thesis).Chulalongkorn University, Bangkok.
- Wongsarnsri, P. (1994). **Human Resource Management.** 5<sup>th</sup> ed. Bangkok: Faculty of Management Science RajabhatSuanDusit University.
- Thipor, P., Chanjarain, I., and Siririt, W. (2014). **The Competency of School Administrators UnderChiangrai Primary Education Service Area Office 2 Based on Professional Standard of The Secretariat Office Of The Teachers' Council Of Thailand.** Journal of Education, Mahasarakham University, 8(1), 171-181.
- Boonsurbsunti, P., and Charoenkul, N. (2014). **The Personnel Administration Competency of Extra-Large School Administrators under Secondary Educational Service Area Office 3.** An Online Journal of Education (OJED), 9(3), 361-373.
- Poonsawat, P., and Sriwiha, N. (2009). **Personnel Management of Basic Education Schools, Levels 1-2, Nakhon Si Thammarat Education Service Area Office Zone 1.** Journal of Education Prince of Songkla University Pattani Campus, 20(2), 276-286.
- Kaewdang, R. (2003). **Legal Entity School.**5<sup>th</sup> ed. Bangkok: WattanaPanich.
- Kamkat, W. (2012). **Research Methodology in Behavioral Sciences.** Bangkok: Department of Educational Research and Psychology, Faculty of Education, Chulalongkorn University.
- Putta, S. (2011). **Factors Related to Personnel Administration Competencies Secondary School Principals in the Schools under Uttaradit Primary Education Service Area Office 2.** Retrieved September 6, 2014, from e-article.plu.ac.th/files/2555/PP/PP550091.pdf
- Supamong, S. (1997). **Personnel Administration of Secondary School Principals under the Department of General Education in Educational Region 6.** (Unpublished master's thesis).Kasetsart University, Bangkok.
- Phithiyuanuwat, S. (2000). **Policy Recommendations to Reform the Teacher Profession According to the National Education Act.** Bangkok: WattanaPanich.
- Office of the Non-Formal and Informal Education. (2015). **Diary 2015.**Bangkok: Office.