

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคล กับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONNEL ADMINISTRATION AND THE TEACHER COMPETENCY ACCORDANCE TO KNOWLEDGE STANDARDS IN THE EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPENSION SCHOOL UNDER THE SAMUTSAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

เกศสุดา สังข์พุก^{1*} และสมกุล ถาวรกิจ¹
Ketsuda Sungphuk^{1*} and Somkul Tharwonkit¹

Received : 29 September 2020

Revised : 28 August 2021

Accepted : 30 August 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2) ศึกษาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของแนวทางการบริหารงานบุคคล กับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู จำนวน 260 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) 2) สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ตามมาตรฐานความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) และ 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลกับสมรรถนะของ ผู้ประกอบวิชาชีพครูใน

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

¹Master of Education Program in Educational Administration, Siam Technology College

*ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: Kruketsung@gmail.com

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.41$) ซึ่งผลที่ได้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการนำข้อค้นพบไปเป็นแนวทาง ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและส่งเสริมสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพให้เต็มตามศักยภาพยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารงานบุคคล สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ABSTRACT

This research aims to 1) study guidelines for personnel management in schools, expand educational opportunities. 2) study the competency of teachers in accordance with the knowledge standards in the schools for educational opportunity expansion, and 3) study the relationship of personnel management guidelines with the competency of the teacher professional teachers according to the knowledge standards in the school, expanding educational opportunities. This research It is a quantitative research. The sample used in the research was 260 teacher administrators. The sample size was set by Krejcie & Morgan's ready-made table. The research tool was a questionnaire. The 5-level estimation scale model had a confidence value of 0.99. Statistics used in data analysis. Using computer programs, frequency, percentage, mean, standard deviation and person's product moment correlation coefficient the findings were as follows: 1) The school personnel administration approach increased educational opportunities both overall and individually. At a high level ($\bar{X} = 4.33$) 2) teacher professional competencies according to the knowledge standard in schools, expanding educational opportunities overall. Were at the highest level ($\bar{X} = 4.54$) and 3) the relationship between personnel management guidelines. With the competencies of professional teachers in schools to expand educational opportunities There was a positive correlation at a moderate level ($r = 0.41$), the results of which could be useful in applying the findings to guide the development of school administration and to promote the competency of professionals to their full potential.

Keywords: Personnel Administration Guidelines, Teacher Competency in Accordance, The Educational Opportunity Expansion Schools

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ไว้ว่า คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เนื่องจากคน เป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์ และผลกระทบจาก

การพัฒนา ขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้ และทักษะความสามารถ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) โรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานด้านการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชน คุณภาพการศึกษาจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมของบุคคลที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนนั้น ๆ ถึงแม้จะมีทรัพยากรอื่น เช่น วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแล้วย่อมส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูยังเป็นสิ่งที่ต้องมีการพัฒนาอีกค่อนข้างมาก เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น แต่การพัฒนาครูที่ผ่านมายังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพราะงบประมาณจำกัด ขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจัดโครงการอบรมครูจำนวนมากซ้ำซ้อนและไม่เป็นระบบวิธีการส่วนใหญ่ใช้การอบรมบรรยาย ประชุมกลุ่มย่อย และที่สำคัญคือครูต้องละทิ้งการสอนมาเข้ารับการอบรม เพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณการลงทุน เพื่อมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการพัฒนาให้เป็นไปตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา โดยเริ่มการพัฒนาครูเป็นประการสำคัญ ครูสภาจึงได้กำหนดมาตรฐานความรู้ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ สาระความรู้ และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สมรรถนะจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจริงจังสังคม (โรงเรียนวัดปัจจันตาราม, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จัดเป็นหน่วยงานทางการศึกษาจัดการการศึกษาในระดับพื้นฐาน ในจังหวัดสมุทรสาคร จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559-2561 มีค่าเฉลี่ยรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในทุกรายวิชา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2559-2561 มีค่าเฉลี่ยรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในทุกรายวิชาเช่นเดียวกัน และจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รอบที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จึงได้กำหนดจุดเน้นด้านการบริหารจัดการเพื่อดำเนินการช่วยเหลือโรงเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน และโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าระดับประเทศให้ได้รับการแก้ไข ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และจุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนดและสามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน พัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2562)

จากสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ครูมีภาระงานอื่นเพิ่มมากขึ้น ทำให้การจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นงานหลักที่มีความสำคัญมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีแก่ผู้เรียนลดลง เนื่องจากภาระงานที่มาก ทำให้ครูมีความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และขาดแคลนครูทำให้ครูต้องจัดการเรียนรู้ไม่ตรงตามวิชาเอก ครูบางส่วนไม่มีความรู้ความเข้าใจในเทคนิคการสอนใหม่ ๆ สอนตามตำราตามเนื้อหาในบทเรียน ขาดความรู้ด้านจิตวิทยาการศึกษา ขาดความรู้ด้านการประเมินผลการศึกษา ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2556) การพัฒนาครูในปัจจุบันจึงมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะเป็นฐานเพื่อให้บุคลากรเกิดความเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครูเฉพาะมาตรฐานความรู้ เนื่องจากการพัฒนาครูเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการบริหารงานบุคคล กับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ หรือมีความสัมพันธ์กันในระดับใด เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีความสอดคล้องกับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู และให้การบริหารองค์กรเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีคุณภาพและมีมาตรฐานยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการบริหารงานบุคคล กับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา จาก 24 โรงเรียน ผู้บริหาร 24 คน และครู 767 คน รวม 791 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จาก 24 โรงเรียน เป็นผู้บริหาร 24 คน และครู 236 คน รวม 260 คน ซึ่งผู้วิจัยได้หาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และคณะ, 2555) หลังจากนั้น

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยแบ่งตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาขึ้นโดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัย ซึ่งปรับปรุงพัฒนามาจากงานวิจัยของ เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560) และ โสภณ สวชนท (2557) แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 5 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพครูตามมาตรฐานด้านความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 11 มาตรฐาน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือการวิจัยและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามของ เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560) และ โสภณ สวชนท (2557) มาปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการเพื่อให้สอดคล้องกับตัวแปร

1.2 นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ขอหนังสือจากหลักสูตรถึงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Item Objective Congruence Index) จากสูตร (ณัฐภรณ์ หลาวทอง, 2550) โดยมีการให้คะแนนรายข้อ ได้ค่าระหว่าง 0.67-1.00

2.3 หลังจากที่ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารกับครู กลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 คน

ในโรงเรียนวัดถ้ำรงค์ (ผ่านผดุง) และโรงเรียนบ้านแม่คะเมย เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

2.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. แจกแบบสอบถามไปยังผู้บริหารกับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครด้วยตนเอง โดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นเวลา 3 สัปดาห์
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามของผู้บริหารกับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
4. ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ซึ่งในครั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปทั้งหมด 260 ชุด รับคืน 260 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
5. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์และนำเสนอต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์และนำเสนอเป็นรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย
2. ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้
 - 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครู วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 - 2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครู วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 - 2.3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการบริหารงานบุคคล กับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ ตามความคิดเห็น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

แนวทางการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
ด้านการวางแผนงานบุคคล	4.39	0.41	มาก	2
ด้านการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน	4.32	0.41	มาก	3
ด้านการพัฒนาบุคคล	4.20	0.37	มาก	5
ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.48	0.47	มาก	1
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.27	0.39	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.33	0.30	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.39$) ด้านการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ($\bar{X} = 4.32$) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.27$) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคคล ($\bar{X} = 4.20$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายมาตรฐาน

สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐาน ความรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ความเป็นครู	4.65	0.43	มากที่สุด	3
2. ปรัชญาการศึกษา	4.42	0.46	มาก	10
3. ภาษาและวัฒนธรรม	4.51	0.47	มากที่สุด	5
4. จิตวิทยาสำหรับครู	4.74	0.41	มากที่สุด	2
5. หลักสูตร	4.47	0.47	มาก	6

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐาน ความรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
6. การจัดการเรียนรู้และจัดชั้นเรียน	4.55	0.47	มากที่สุด	4
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	4.42	0.48	มาก	10
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	4.46	0.48	มาก	8
9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.47	0.48	มาก	6
10. การประกันคุณภาพการศึกษา	4.46	0.48	มาก	8
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	4.80	0.38	มากที่สุด	1
รวม	4.54	0.37	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมมีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานพบว่า มาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ($\bar{X} = 4.80$) รองลงมา คือ จิตวิทยาสำหรับครู ($\bar{X} = 4.74$) ความเป็นครู ($\bar{X} = 4.65$) และการจัดการเรียนรู้และจัดชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.55$) ส่วนมาตรฐานที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.42$)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามแนวทางการบริหารงานบุคคล กับสมรรถนะของ
ผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	Y ₁₁	X _t	Y _t
X ₁	1.00																	
X ₂	.638*	1.00																
X ₃	.473*	.595**	1.00															
X ₄	.234*	.508**	.481**	1.00														
X ₅	.241*	.478**	.438**	.420**	1.00													
Y ₁	.111	.269**	.264**	.480**	.238*	1.00												
Y ₂	.016	.238**	.309**	.294**	.400*	.656**	1.00											
Y ₃	.016	.224**	.248**	.466**	.186*	.652**	.605*	1.00										
Y ₄	.012	.279**	.248**	.375**	.304*	.492**	.483*	.517*	1.00									
Y ₅	.074	.274**	.312**	.298**	.405*	.601**	.742*	.664*	.548*	1.00								
Y ₆	.030	.330**	.265**	.378**	.359*	.598**	.681*	.645*	.552*	.807*	1.00							
Y ₇	.144*	.291**	.285**	.395**	.454*	.587**	.727*	.684*	.469*	.840*	.700*	1.00						
Y ₈	.101	.252**	.246**	.313**	.407*	.543**	.705*	.621*	.405*	.789*	.718*	.904*	1.00					
Y ₉	.051	.204**	.215**	.313**	.408*	.544**	.699*	.618*	.486*	.765*	.700*	.894*	.907*	1.00				
Y ₁₀	.134*	.288**	.274**	.338**	.446*	.496**	.691*	.626*	.395*	.796*	.698*	.905*	.934*	.876*	1.00			
Y ₁₁	.093	.244**	.211**	.425**	.149*	.431**	.434*	.505*	.755*	.372*	.505*	.365*	.415*	.437*	.413*	1.00		
X _t	.689*	.860**	.787**	.727**	.679*	.312**	.333*	.313*	.322*	.362*	.366*	.420*	.352*	.319*	.395*	.258**	1.00	
Y _t	.044	.321**	.320**	.449**	.423*	.732**	.830*	.795*	.666*	.890*	.850*	.910*	.895*	.891*	.883*	.611**	.419*	1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการบริหารงานบุคคล กับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.419$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (X_4) กับมาตรฐานความเป็นครู (Y_1) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.480 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (X_4) กับมาตรฐานภาษาและวัฒนธรรม (Y_3) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.466 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารงานบุคคล (X_1) กับมาตรฐานจิตวิทยาสำหรับครู (Y_4) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.012 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการบริหารงานบุคคล กับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. แนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการปฐมนิเทศเพื่อให้ความรู้แก่ครูในมาตรฐานคุณภาพงานและมาตรฐานทางวิชาชีพ มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามวิชาชีพ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 52 ที่ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง (ราชกิจจานุเบกษา, 2553) อีกทั้งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา 52 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น (ราชกิจจานุเบกษา, 2553)

2. สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมมีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากสมรรถนะเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพ

ทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา รักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 42 ให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงานหรือผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ (ราชกิจจานุเบกษา, 2556)

3. แนวทางการบริหารงานบุคคล พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับ ปานกลาง กับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่อนข้างสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ แนวทางการบริหารงานบุคคลเป็นการพัฒนา ด้านการบริหารงานบุคคลให้มีการปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะวิชาชีพ ทำให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน และมีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ สอดคล้องกับ โสภณ สวยขุนทด (2557) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู เนื่องจากสถานศึกษามีแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีความคล่องตัว มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นมาตรฐานตามสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ทำให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. แนวทางการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีการศึกษาหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรมสัมมนา กระตุ้นและมีเสริมแรงให้กำลังใจชื่นชมและให้กำลังใจ พัฒนาครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามวิชาชีพ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้อง ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำการวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการศึกษาผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สร้างเครือข่ายในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน เพื่อให้ครูมีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มสูงขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการบริหารงานบุคคล กับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจดบันทึกพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับสมรรถนะในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และจริงจัง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู
2. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กับสมรรถนะผู้ประกอบวิชาชีพครู
3. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐภรณ์ หลาวทอง. (2550). การประเมินจิตพิสัย การประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2553). กฎกระทรวง เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: [ม.ป.ท.].
- ราชกิจจานุเบกษา. (2556). ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: [ม.ป.ท.].

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2562). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2560**. สมุทรสาคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). **การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21**. ใน เอกสารประกอบการอบรมสัมมนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1-2 หลักสูตรการพัฒนาครูโดยการสร้างระบบพี่เลี้ยง.แพร่: [ม.ป.พ].
- โสภณ สวยขุนทด. (2557). **การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sampling size for research activities. *Education Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.