

การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับ
สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

โสภณ สวยขุนทด^{1*} ปริญญา มีสุข²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 2. ระดับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู และ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 319 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.838 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ 2. สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักสูตร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่กับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา และด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา ก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ กับ สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี e-mail: sapon_khun@hotmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี e-mail: arjarn golf@gmail.com

* ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: sapon_khun@hotmail.com

THE PERSONNEL MANAGEMENT OF ENHANCING THE EFFICIENCY
AND THE TEACHERS COMPETENCIES UNDER THE NAKHONRATCHASIMA
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

Sopon Suaikhuntod^{1*} Parinya Meesuk²

Abstract

This research investigated 1. the level of the personnel Management of enhancing the efficiency, 2. the level of the teachers competencies, and 3. the relationship between the personnel management of enhancing the efficiency and the teachers competencies under the Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 4.

The sample group in this research was consisted of 319 administrators and teachers of school under the Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 4, were randomized by using Proportionate Stratified Random Sampling. The research instrument used for collecting data was Likert five-point scale questionnaires, which yielded reliability value at 0.838. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient to determine the relationship.

The research showed that 1. the level of the personnel management of enhancing the efficiency as a whole and on all aspects was at the high level. When individual aspects were considered, the highest showed in the development between perform duties the government service and the lowest was the development before assign the duties practice. 2. the level of the teachers competencies as a whole and on all aspects was at the high level. When individual aspects were considered, the highest showed in the course and the lowest was the research for development studies, and 3. the relationship between the personnel management of enhancing the efficiency and teachers competencies under the Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 4 revealed moderate relationship at .01 level of significance. When individual aspects were considered, the highest showed in the relationship of the maximum, the personnel management of enhancing the efficiency in the development before assign the duties practice and the teachers competencies in the research for development studies and the lowest was the personnel management of enhancing the efficiency in the development before assign the duties practice and the teacher competencies in the measurement and evaluation of learning.

Keywords : personnel management, enhancing the efficiency, teacher competencies

¹ Graduate Student, Division Education Administration Technology, Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, e-mail: sopon_khun@hotmail.com

² Teacher in Division of Educational Technique, Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, e-mail: [e-mail: arjarn_golf@gmail.com](mailto:arjarn_golf@gmail.com)

* Corresponding author, e-mail: sopon_khun@hotmail.com

บทนำ

การบริหารงานในองค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การขึ้นนำ และการควบคุม ซึ่งในกระบวนการเหล่านี้ ปัจจัยด้านคนมีบทบาทสำคัญที่สุด ที่จะขับเคลื่อนให้การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะหน้าที่ของการจัดคนเข้าทำงาน ที่ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์อย่างหนึ่งทางวิชาการที่เรียกว่า การบริหารงานบุคคล หรือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554: 1) การบริหารงานบุคคลเป็นการหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในโรงเรียนให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานของโรงเรียนสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและมีความกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นสำคัญ ระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีข้อมูลเพื่อการบริหารอย่างเพียงพอ ตอบสนองต่อการตัดสินใจ และการกำหนดนโยบาย โดยโรงเรียนต้องมีฐานข้อมูลหลักของครูในเชิงลึกเป็นรายบุคคลอย่างสมบูรณ์เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 1) การบริหารงานบุคคลโดยยึดสมรรถนะ เป็นเครื่องมือในการบริหารการปฏิบัติงาน ประเภทหนึ่ง มีจุดหมายเพื่อดึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคลากรมาใช้เพิ่มผลผลิตหรือผลสำเร็จของงาน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ เพื่อเพิ่มความชำนาญ

สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะ การพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ที่ผ่านมามีการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ยังเป็นสิ่งที่ต้องมีการพัฒนาอีกค่อนข้างมาก เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น แต่การพัฒนาครูที่ผ่านมายังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพราะงบประมาณจำกัด ขาดการประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูสภาพจึงกำหนดมาตรฐานความรู้ มาตรฐานประสพการณ์วิชาชีพ สาระความรู้ และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู (ราชกิจจานุเบกษา, 2556: 43) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 179 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,864 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 319 คน ดำเนินการเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 21 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 58 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู

2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert)

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และด้านวัดผลประเมินผล จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) ของเนื้อหา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 -1.00

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 40 คน

6. นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้ (Try Out) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์ ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.842 ตอนที่ 3 สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.726

8. ได้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 8 หน้า และมีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 84 ข้อ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกถึงบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเป็นเวลา 3 สัปดาห์

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งไปสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

3. ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาทั้งหมด 319 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และตอนที่ 3 สรรพณະของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

3. นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสรรพณະของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย (\bar{X}), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.26 มีอายุระหว่าง 46-50 ปี ร้อยละ 24.14 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ร้อยละ 43.26 ระดับการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 63.01 และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21-25 ปี ร้อยละ 33.86

2. การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวม

การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ (X_1)	4.03	0.33	มาก
2. การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (X_2)	4.17	0.31	มาก
3. การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (X_3)	4.05	0.33	มาก
รวม (X_{tot})	4.08	0.24	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.31) รองลงมา คือ การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.33) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.33)

3. สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวม

สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความเป็นครู (Y_1)	4.37	0.31	มาก
2. ปรัชญาการศึกษา (Y_2)	4.19	0.35	มาก
3. ภาษาและวัฒนธรรม (Y_3)	4.28	0.35	มาก
4. จิตวิทยาสำหรับครู (Y_4)	4.33	0.38	มาก
5. หลักสูตร (Y_5)	4.38	0.37	มาก
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดชั้นเรียน (Y_6)	4.33	0.36	มาก
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา (Y_7)	4.07	0.48	มาก
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (Y_8)	4.21	0.34	มาก
9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Y_9)	4.26	0.40	มาก
10. การประกันคุณภาพการศึกษา (Y_{10})	4.13	0.39	มาก
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ (Y_{11})	4.30	0.37	มาก
รวม (Y_{tot})	4.26	0.25	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26, S.D.=0.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักสูตร ($\bar{X}=4.38, S.D.=0.37$) รองลงมา คือ ความเป็นครู ($\bar{X}=4.37, S.D.=0.31$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.07, S.D.=0.48$)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวม

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	Y ₁₁	X _{tot}	Y _{tot}
X ₁	1.00															
X ₂	.188**	1.00														
X ₃	.435**	.351**	1.00													
Y ₁	.040	.159**	.102	1.00												
Y ₂	.112*	.186*	.144**	.593**	1.00											
Y ₃	.148**	.113*	.120*	.314**	.424**	1.00										
Y ₄	.150**	.082	.105	.482**	.501**	.376**	1.00									
Y ₅	.018	.086	.078	.181**	.265**	.282**	.259**	1.00								
Y ₆	.082	.101	.118**	.277**	.382**	.374**	.541**	.380**	1.00							
Y ₇	.213**	.166**	.186**	.387**	.482**	.355**	.585**	.145**	.611**	1.00						
Y ₈	.052	.143*	.109	.420**	.308**	.227**	.312**	.345**	.400**	.482**	1.00					
Y ₉	.004	.084	.057	.483**	.335**	.017	.394**	.121*	.260**	.467**	.684**	1.00				
Y ₁₀	.055	.113*	.031	.376**	.292**	.153**	.191**	.171**	.353**	.512**	.621**	.581**	1.00			
Y ₁₁	.051	.195**	.092	.533**	.482**	.097	.466**	.087	.319**	.449**	.443**	.665**	.413**	1.00		
X _{tot}	.739**	.676**	.809**	.133*	.198**	.171**	.152**	.082	.136*	.254**	.136*	.065	.088	.149**	1.00	
Y _{tot}	.133*	.196**	.159**	.681**	.690**	.489**	.708**	.436**	.681**	.778**	.725**	.700**	.653**	.685**	.218**	1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่ำทางบวก ($r=0.218$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.213$) คือ การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาแก่นมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ กับ สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา รองลงมา ($r=0.195$) คือ การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ กับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ และ ด้านที่มีความสัมพันธ์

ต่ำสุด ($r=0.004$) คือ การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา ก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ กับ สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ กับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์ต่ำทางบวก ($r=0.218$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เป็นเพราะพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มี คุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับกาเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนา ครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และ การพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (ราชกิจจานุเบกษา, 2553: 15) อีกทั้งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา 52 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมิผลการทำงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึด หลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลใน เรื่องอื่น (ราชกิจจานุเบกษา, 2547: 50) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย เทพขจร (2551: 86-87) ที่กล่าว ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในหน่วยงานและองค์กร สามารถ ดำเนินภารกิจบรรลุผลสำเร็จ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ

2. จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐาน ของการวิจัย ทั้งนี้เป็นเพราะพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 42 ให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะและมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการ

และบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงานหรือผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ (ราชกิจจานุเบกษา, 2547: 39) อีกทั้งสอดคล้องกับ นฤป สีบวงษา (2552: 89) ที่สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้แก่สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ตามกรอบภาระงานที่สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการสถานศึกษาสามารถพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้ข้าราชการครูมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะวิชาชีพ ทำให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดีมีปัญญา สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่จัดอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน โรงเรียนมีหน้าที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ ส่วนการพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพียงการประชุมชี้แจง การนิเทศ การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา สื่อเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีอยู่ภายในสถานศึกษาซึ่งมีจำนวนน้อย ทำให้การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีการพัฒนาไปในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร รุ่งกำจัด (2556: 107) ที่กล่าวว่า การดำเนินงานด้านบุคคลที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อเพิ่มความชำนาญอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกทางความคิด และวิธีการตัดสินใจที่ต่างกันไปตามบริบทของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการพัฒนาครูก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ โดยจัดการปฐมนิเทศเพื่อแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน จัดอบรมให้ความรู้ และกำหนดแนวทางการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน แจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษามีการศึกษาผลงานวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สร้างเครือข่ายใน

การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน เพื่อให้ครูมีสมรรถนะที่เพิ่มสูงขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์กัน ด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่กับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู นั้นหมายความว่า ก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารต้องกำหนดแนวทางการติดตาม เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา แจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางในการจัดทำเครื่องมือในการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตรงตามเป้าหมาย ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมถึงสาเหตุที่ทำให้ตัวแปรมีความสัมพันธ์ต่ำต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรชัย เทพขจร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นฤป สীবวงษา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.

ราชกิจจานุเบกษา. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547, 12 พฤศจิกายน 2556. <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/>

ราชกิจจานุเบกษา. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, 12 ธันวาคม 2556. <http://www.ratchakitcha.go.th>

ราชกิจจานุเบกษา. (2556). ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพ ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.]

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศน์การ.

สุรียพร รุ่งกำจัต. (2556). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู(ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*.