

การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ  
กับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

THE PERSONNEL MANAGEMENT IN ENHANCING TEACHER  
WORK EFFICIENCY AND THE TEACHER COMPETENCY  
UNDER NAKHONRATCHASIMA PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2557  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ  
ราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

โสภณ สวายนท

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2557  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ  
ราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

The Personnel Management in Enhancing Teacher Work Efficiency  
and the Teacher Competency under Nakhonratchasima Primary  
Educational Service Area Office 4

ชื่อ - นามสกุล

นายโสภณ สวายนุท

สาขาวิชา

เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

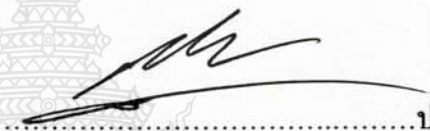
อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ศ.


ปีการศึกษา

2557

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

  
.....กรรมการ

(อาจารย์อนันต์ เตียวต้อย, ปร.ค.)

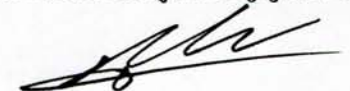
  
.....กรรมการ

(อาจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ค.)

  
.....กรรมการ

(อาจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ศ.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

  
.....คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

วันที่ 28 เดือน มิถุนายน พ.ศ.2558

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 4
ชื่อ - นามสกุล	นายโสภณ สวຍขุนทด
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ศ.
ปีการศึกษา	2557

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 2) ระดับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 4

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 4 จำนวน 319 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 2) สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคล การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู

<b>Thesis Title</b>	The Personnel Management in Enhancing Teacher Work Efficiency and the Teacher Competency under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 4
<b>Name - Surname</b>	Mr. Sapon Suaikhuntod
<b>Program</b>	Educational Administration of Technology
<b>Thesis Advisor</b>	Mr. Parinya Meesuk, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2014

## ABSTRACT

This research investigated 1) the level of the personnel management in enhancing teacher work efficiency, 2) the level of the teacher competency, and 3) the relationship between the personnel management in enhancing teacher work efficiency and the level of the teacher competency under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 4.

The sample group in this research was consisted 319 administrators and teachers of schools under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 4 selected using proportional stratified random sampling. The research instrument used for collecting data was Likert five-point scale questionnaires. 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 in enhancing teacher work efficiency as a whole and on all aspects was at the high level, 2) the level of the teacher competency as a whole and on all aspects was at the high level, and 3) the relationship between the personnel management in enhancing teacher work efficiency and the level of the teacher competency under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 4 was at .01 level of significance.

**Keywords:** personnel management, enhancing teacher efficiency, teacher competency

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก ดร.ปริญญา มิสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.อนันต์ เตียวต้อย ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบร่วมพิจารณาตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่ให้ความ อนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และผู้บริหารและคณะครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบ แบบสอบถามจนได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจาก วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นผลมาจากพลังใจที่ได้รับจากครอบครัว เพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถ นำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ขอขอบพระคุณคณาจารย์และ เจ้าหน้าที่ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ความ อนุเคราะห์และให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ เป็นอย่างดี

คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และ ผู้มีพระคุณทุกท่าน

โสภณ สายขุนทด

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	17
1.3 คำถามการวิจัย.....	17
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	18
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	18
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	20
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	22
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	23
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	24
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	39
2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.....	48
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	64
4.2 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
4.3 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.....	67
4.4 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.....	72
4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.....	84
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	86
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	86
5.2 อภิปรายผล.....	87
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	91
บรรณานุกรม.....	93
ภาคผนวก.....	97
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	98
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	100
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	111
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	123
ภาคผนวก จ รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล.....	137
ประวัติผู้เขียน.....	146



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวม.....	68
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษานครราชสีมาเขต 4 ด้านการพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่.....	69
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษานครราชสีมาเขต 4 ด้านการพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ.....	70
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง.....	71
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 โดยภาพรวม.....	72
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ด้านความเป็นครู.....	73
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ด้านปรัชญาการศึกษา.....	74
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4	

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ด้านจิตวิทยาสำหรับครู.....	76
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ด้านหลักสูตร.....	77
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดชั้นเรียน.....	78
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้.....	79
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา.....	80
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้.....	81
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา.....	82
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ.....	83

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.....	84



## สารบัญญภาพ

ภาพที่ 1.1กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	หน้า 22
--------------------------------------	------------



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในองค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การชี้แนะ และการควบคุม ซึ่งในกระบวนการเหล่านี้ปัจจัยด้านคนมีบทบาทสำคัญที่สุด ที่จะขับเคลื่อนให้การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะหน้าที่ของการจัดคนเข้าทำงานที่ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์อย่างหนึ่ง ทางวิชาการที่เรียกว่า การบริหารงานบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน (วิลาวรรณ รพีพิศล, 2554, น. 1) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (ราชกิจจานุเบกษา, 2553, น. 12) การกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว และมีอิสระในการบริหารจัดการการบริหารงานจะประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดีมากขึ้นเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหาร “คน” ในองค์กร เพราะการดำเนินงานต่างๆ ผู้บริหารกระทำเพียงคนเดียวไม่ได้ ต้องมีผู้ร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

โรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานด้านการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชน คุณภาพของการศึกษาจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมของบุคคลที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนนั้นๆ ถึงแม้จะมีทรัพยากรอื่น เช่น วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ หรืองบประมาณที่มากพร้อมเพียงใด หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแล้วย่อมส่งผลให้การดำเนินงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของ วิจิตร ศรีสอ้าน (อ้างถึงใน ผุสดี สมณา, 2550) ที่กล่าวว่า โรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานด้านการศึกษา มีภารกิจหลักในการให้การศึกษแก่เด็กและเยาวชน การที่โรงเรียนจะทำภารกิจให้ได้ดีมีคุณภาพนั้น โรงเรียนจำเป็นต้องมีบุคลากร ซึ่งได้แก่ครูและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงานการบริหารงาน

บุคคลจึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหาร โรงเรียนที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกเพื่อให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารงานทุกงานเกิดจากความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนทั้งสิ้น

โรงเรียนมีการแบ่งโครงสร้างภายในตามกฎกระทรวง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในข้อ 1 กล่าวว่า ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, น. 29) และเป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งโรงเรียนจะต้องแบ่งส่วนราชการภายในเป็นกลุ่ม ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา คือ ครอบคลุมใน 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบการบริหารงานของโรงเรียนที่มีขอบข่ายภารกิจตามที่กำหนด ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน ซึ่งขอบข่ายและภารกิจของงานบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, น. 7) การบริหารงานบุคคลเป็นการหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในโรงเรียนให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานของโรงเรียนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและมีความกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นสำคัญ

จากผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 3 (พ.ศ.2554-2558) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งมีสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินในช่วงปี 2554-2556 จำนวน 7 จังหวัด เขตภาคกลาง ได้แก่ กาญจนบุรี เพชรบุรี พระนครศรีอยุธยา นครนายก ราชบุรี สมุทรปราการ และสระบุรี พบว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(สพฐ.) เข้ารับประเมินจำนวน 1,505 แห่ง ได้ระดับดีมาก 69 แห่ง ระดับดี 830 แห่ง ไม่รับรอง 606 แห่ง ในภาพรวมพบจุดอ่อนของการศึกษาที่ทำให้โรงเรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน เนื่องจากผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ และโรงเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก เพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน อีกทั้งต้องมีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการสอนปกติ รวมถึงการประชุม อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรที่ครูต้องเดินทางไปร่วมประชุม อบรม สัมมนานอกโรงเรียนหรือต่างจังหวัด ทำให้เกิดผลเสียตามมาคือ นักเรียนถูกทอดทิ้ง โรงเรียนไม่ได้จัดครูเข้าสอนแทนเนื่องจากมีจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียนหรือหากมีการจัดครูเข้าสอนแทน ครูที่ถูกจัดให้มาสอนแทนมักไม่มีความเชี่ยวชาญในการสอนวิชานั้น รวมทั้งไม่มีการประสานงานหรือวางแผนการสอนแทนร่วมกับครูเจ้าของวิชา เพียงแต่มาช่วยดูแลนักเรียนแทน ทำให้นักเรียนไม่ได้รับประโยชน์จากการเรียนอย่างเต็มที่ส่งผลให้มาตรฐานด้านคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในเกณฑ์ต่ำ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องตระหนักและให้ความสำคัญเป็นพิเศษ เพื่อให้สามารถวางแผนบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีการพัฒนา บำรุงรักษา เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อที่จะบริหารบุคลากรเท่าที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีข้อมูล เพื่อการบริหารอย่างเพียงพอ ตอบสนองต่อการตัดสินใจ และการกำหนดนโยบาย โดยโรงเรียนต้องมีฐานข้อมูลหลักของครูในเชิงลึกเป็นรายบุคคลอย่างสมบูรณ์เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีฐานข้อมูลหลักที่เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 1) เมื่อมีการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ส่งผลให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร การบริหารงานบุคคลโดยยึดสมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารการปฏิบัติงานประเภทหนึ่ง มีจุดหมายเพื่อดึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคลากรมาใช้เพิ่มผลผลิตหรือผลสำเร็จของงาน ทำให้อุบัติการณ์มีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญ

สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความ

สามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548, น. 4) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สมรรถนะ เป็นความสามารถภายในคุณลักษณะ หรือบุคลิกภาพเฉพาะบุคคล ซ่อนอยู่ในตัวบุคคลทุกคนประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งแสดงผ่านพฤติกรรมของมนุษย์ สมรรถนะโดยธรรมชาติซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลมากมายและยังไม่ได้ถูกดึงออกมาใช้อย่างจริงจัง ตามทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งของ เดวิด ซี. แมคเคลแลนด์ โดยผู้บริหารสามารถพัฒนาระบบความสามารถเชิงสมรรถนะให้ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของบุคคล หน่วยงานและองค์กรได้ สมรรถนะของบุคคลที่ถูกพัฒนาสามารถนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลได้ ทั้งด้านการวางแผน การสรรหา และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันที่ผ่านมา พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูยังเป็นที่ต้องมีการพัฒนาอีกค่อนข้างมาก เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น แต่การพัฒนาครูที่ผ่านมายังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพราะงบประมาณจำกัด ขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจัดโครงการอบรมครูจำนวนมากซ้ำซ้อนและไม่เป็นระบบ วิธีการส่วนใหญ่ใช้การอบรม บรรยาย ประชุมกลุ่มย่อย และที่สำคัญคือครูต้องละทิ้งการสอนมาเข้ารับการอบรม เพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณการลงทุน เพื่อมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการพัฒนาให้เป็นไปตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา โดยเริ่มที่การพัฒนาครูเป็นประการสำคัญ ครูสภาจึงได้กำหนดมาตรฐานความรู้ มาตรฐานประสบการณ์ วิชาชีพ สาระความรู้ และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, น. 43) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ด้วยระบบ e-Training (Upgrading Teacher Qualification Through The Whole System: UTQ) เพื่อยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบโดยการฝึกอบรมออนไลน์ที่เปิดโอกาสให้ครูเข้าเรียนในช่วงเวลาและสถานที่ใดก็ได้ตามสะดวกทั้งนี้การฝึกอบรมมุ่งเน้นการฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับกลุ่มสาระต่างๆ และสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ตามมาตรฐานความรู้ของครูสภา ซึ่งประกอบด้วย 1) ความเป็นครู 2) ปรัชญาการศึกษา 3) ภาษาและวัฒนธรรม 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) หลักสูตร 6) การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ 10) การประกันคุณภาพการศึกษา 11) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ (ราชกิจจานุเบกษา, 2556,



น. 43-46) การประเมินสมรรถนะเป็นกระบวนการตัดสินใจ ตีค่า หากคุณภาพของความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะของบุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรมการปฏิบัติ สำหรับเป็นข้อมูล นำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่มาตรฐานที่กำหนด เพื่อดำเนินการพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายขององค์กร (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2552) และเป็นปัจจัยสำคัญของการนำไปกำหนดเป็นกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพวิชาชีพครูที่ สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบท และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน สมรรถนะจึงเป็นเรื่อง สำคัญที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จัดเป็นหน่วยงานทางการ ศึกษา จัดการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมพื้นที่ 3 อำเภอในจังหวัดนครราชสีมา คือ อำเภอ ปากช่อง อำเภอสีคิ้ว และอำเภอสูงเนิน จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2554-2555 มีค่าเฉลี่ยรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยระดับประเทศในทุกรายวิชา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2554-2555 มีค่าเฉลี่ยรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยระดับประเทศในทุกรายวิชาเช่นเดียวกัน และจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รอบที่ 3 ครั้งที่ 1 โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ขอรับการประเมินจำนวน 42 แห่ง ผ่าน การรับรองจำนวน 36 แห่ง ไม่ผ่านการประเมินจำนวน 6 แห่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จึงได้กำหนดจุดเน้นด้านการบริหารจัดการ เพื่อดำเนินการช่วยเหลือ โรงเรียนที่ไม่ผ่านการประเมิน และโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่า ระดับประเทศให้ได้รับการแก้ไขช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการ สอน และจุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนดและสามารถจัดการ เรียนการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน พัฒนาระบบ แรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และแสดง ศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามี วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2556)

สภาพการจัดการศึกษาที่ในปัจจุบัน ครูมีภาระงานด้านอื่นเพิ่มมากขึ้น ทำให้ภาระงานหลัก คือ การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีแก่ผู้เรียนมีคุณภาพที่ลดลง เนื่องจาก

ภาระงานที่มากทำให้ครูมีความอ่อนล้าจากการทำงาน ขาดการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งครูจำนวนไม่น้อยที่ต้องจัดการเรียนรู้ไม่ตรงตามวิชาเอกทำให้การจัดการเรียนการสอนเป็นเพียงการสอนตามตำราตามเนื้อหาในบทเรียน ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2556) การพัฒนาครูในปัจจุบันจึงมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะเป็นฐานเพื่อให้นักวิชาการเกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งการพัฒนาครูเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนได้มาตรฐานและเกิดประสิทธิภาพกับนักเรียน

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4

## 1.3 คำถามการวิจัย

การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

## 1.4 สมมติฐานการวิจัย

การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์กัน

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วย

1.5.1.1 การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสถานศึกษา ตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่
- 2) การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- 3) การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง

1.5.1.2 สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูของคุรุสภา (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, น. 43-46) ประกอบด้วย

- 1) ความเป็นครู
- 2) ปรัชญาการศึกษา
- 3) ภาษาและวัฒนธรรม
- 4) จิตวิทยาสำหรับครู
- 5) หลักสูตร
- 6) การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
- 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- 9) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

10) การประกันคุณภาพการศึกษา

11) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

#### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 179 โรงเรียน จำนวน 1,864 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เกรจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 319 คน ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling)

#### 1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.3.1 การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่
- 2) การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- 3) การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง

1.5.3.2 สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูของครูสภา ประกอบด้วย

- 1) ความเป็นครู
- 2) ปรัชญาการศึกษา
- 3) ภาษาและวัฒนธรรม
- 4) จิตวิทยาสำหรับครู
- 5) หลักสูตร
- 6) การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
- 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- 9) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้
- 10) การประกันคุณภาพการศึกษา
- 11) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้ปัจจัยด้านบุคคลอันเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ถูกนำออกมาใช้จนส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด

1.6.1.1 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อเพิ่มความชำนาญ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย

1) การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง ผู้บริหารดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีการแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลงาน มีการติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

2) การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ หมายถึง ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษากำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนา รวมถึงการรายงานผลการดำเนินงาน ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3) การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสม มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.6.2 สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ประกอบด้วย

1.6.2.1 สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู (Core Competency) เป็นสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ที่คุรุสภากำหนด ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนด

เป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย

1) ความเป็นครู หมายถึง ครูมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและมีกลยุทธ์ในการสอน เพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ แสวงหาและเลือกใช้ข้อมูล ข่าวสารความรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การมีปฏิสัมพันธ์กับครูและผู้เรียนที่ส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพของผู้เรียน และมีจิตวิญญาณความเป็นครู

2) ปรัชญาการศึกษา หมายถึง ครูมีการศึกษาปรัชญา แนวคิด และทฤษฎีทางการศึกษา ศาสนา เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และกลวิธีการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน มีการประยุกต์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและการวิเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

3) ภาษาและวัฒนธรรม หมายถึง ครูมีทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง ใช้ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

4) จิตวิทยาสำหรับครู หมายถึง ครูสามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ใช้จิตวิทยาเพื่อความเข้าใจและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

5) หลักสูตร หมายถึง ครูสามารถวิเคราะห์หลักสูตร จัดทำหลักสูตร ประเมินหลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

6) การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน หมายถึง ครูสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง สามารถสร้างบรรยากาศการจัดชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง ครูสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และสามารถทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา หมายถึง ครูสามารถประยุกต์ใช้ ประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อสื่อสาร

9) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ครูสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้

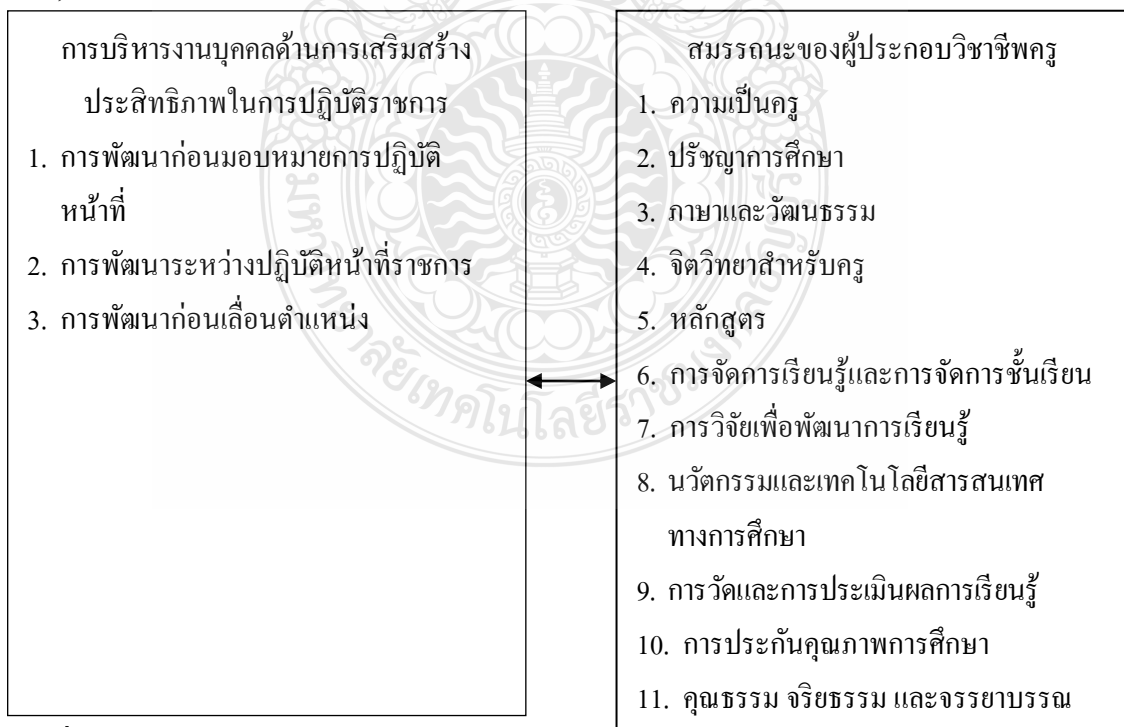
10) การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ครูสามารถจัดการคุณภาพ จัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมประเมินคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

11) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ หมายถึง ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะ เสียสละให้สังคม และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

1.6.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 หมายถึง หน่วยงานบริหารราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอปากช่อง อำเภอสีคิ้ว และอำเภอสูงเนิน

### 1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสถานศึกษาตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูของคุรุสภา (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, น. 43-46) ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาและกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

1.8.2 เป็นข้อมูลในการยกระดับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

1.8.3 เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 สามารถนำข้อค้นพบไปพัฒนาการ บริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และสมรรถนะของ ผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาต่อไป





## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
  - 2.1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
  - 2.1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
  - 2.1.3 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
  - 2.2.1 ความหมายของสมรรถนะ
  - 2.2.2 ประเภทของสมรรถนะ
  - 2.2.3 สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู
- 2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ปัจจัยทางการบริหารทั้งหลาย คนถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด การบริหารงานบุคคลจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล สามารถจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง จะมีส่วนทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระตือรือร้นในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 หมวดที่ 5 ส่วนที่ 1 มาตราที่ 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การ

บริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (ราชกิจจานุเบกษา, 2553, น. 12)

### 2.1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ครุและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีผู้ให้ความหมาย เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ปัทมา พุทธรเสน (2551, น. 14) สรุปว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การวางแผน สรรหา การใช้ การพัฒนา ตลอดจนดูแลรักษาไว้เพื่อให้ บุคลากรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานพอเพียง สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ขององค์กร

พรพรรณ อินทรประเสริฐ (2550, น. 75) สรุปว่า การบริหารงานด้านบุคคลในสถาน ศึกษา มีความสำคัญมาก เพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์กร หากสถานศึกษาใด ประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง คือ มีความรู้ มีความสามารถ มีสมรรถนะในงานหลัก มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้ สถานศึกษาแห่งนั้นมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ

พิมพ์พัชรา ลินธุรัตน์ (2558, น. 28) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นงานที่ เกี่ยวข้องกับการจัดหา การจัดบุคคลให้เกิดผลขึ้นทั้งในด้านทักษะความรู้ ความสามารถ การ บำรุงรักษาบุคคล ทั้งในด้านความรู้ และขวัญกำลังใจ ตลอดจนการให้พ้นจากงานเพื่อประโยชน์ต่อ การดำเนินการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, น. 57) ได้ให้ความหมายของ การบริหารงานบุคคล หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้นๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจ ที่จะ ให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้นๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุรียัพร รุ่งกำลัง (2556, น. 42) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการ ที่มุ่งส่งเสริมให้ครูใน โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดย ดำเนินการครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุ

แต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวินัยและการรักษาวินัย และการลาออกจากราชการ

นิโกร (Nigro) อ้างถึงใน พิมพ์พัทรา สินธุรัตน์, 2556, น. 27) กล่าวไว้ว่าเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคล นับตั้งแต่การวางแผน การคัดเลือก การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่างๆ การควบคุมอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำและเป็นการเลือกสรรคนใหม่ และใช้คนเก่าให้ได้ผลงานจากการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้นมากที่สุดทั้งในทางปริมาณและคุณภาพ

บีช (Beach) อ้างถึงใน ปัทมา พุทธเสน, 2551, น. 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานต่างๆ เกี่ยวกับนโยบายและโครงการเกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคลากร ฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่างๆ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน

ลูเนนเบิร์ก และ ออนสไตน์ (Lunenborg & Ornstein) อ้างถึงใน ปัทมา พุทธเสน, 2551, น. 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการสรรหาบุคลากร เริ่มตั้งแต่ การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

โดยสรุปแล้ว การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน เห็นคุณค่าของบุคคล เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

#### 2.1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงานทุกชนิด ที่เรียกกันย่อๆ ว่า 4M ได้แก่ บุคคล (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้น บุคคลมีความสำคัญมากที่สุด เพราะบุคคลเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่นๆ ในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหาร ประสิทธิภาพของงานจะมีคุณภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคคลเป็นสำคัญ

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2551, น. 1) กล่าวว่า มนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในตัวเอง หน้าที่หลักของผู้บริหารจึงเป็นการนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมและให้กำลังใจ พัฒนา ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

อุดม พินธุรัถย์ (2553 น. 51) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ องค์กร เพราะบุคลากรเป็นหัวใจของการบริหาร หากองค์กรใดไม่ให้ความสำคัญต่อการบริหารงาน บุคคลแล้วจะทำให้งานด้านอื่นๆ ในองค์กรดำเนินไปอย่างไร้ประสิทธิภาพและไม่บรรลุประสิทธิผล

เพชร กล้าหาญ (2552, น. 16) กล่าวว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จในการทำงาน มากน้อยเพียงใดนั้น สิ่งที่สำคัญคือ การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ทางด้าน พฤติกรรมศาสตร์ รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของ งานมากขึ้น มีการวางแผนที่เหมาะสม มีการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ตามวัตถุประสงค์และความ ต้องการขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดใน การดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา รวมถึง เป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ องค์กรต่างๆ จึงพยายามสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.1.3 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

ขอบข่าย/ภารกิจของการบริหารงานบุคคล เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานที่ ผู้บริหารควรนำไปวางแผนงานด้านการบริหารงานบุคคล

ราชกิจจานุเบกษา (2550, น. 29-31) ตามกฎกระทรวง เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 ข้อ 1 ได้ดำเนินการกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ สถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี ซึ่งได้กำหนดขอบข่ายด้านการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

#### 1) ด้านการบริหารงานบุคคล

(1.1) การวางแผนอัตรากำลัง

(1.2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(1.3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

- (1.4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (1.5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- (1.6) การลาทุกประเภท
- (1.7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (1.8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- (1.9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- (1.10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- (1.11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- (1.12) การออกจากราชการ
- (1.13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- (1.14) การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน  
เครื่องราชอิสริยาภรณ์
- (1.15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการ  
ศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, น. 6-7) สถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบการบริหารงานของสถานศึกษาที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนดซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่ม หรือฝ่าย หรืองาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคล มีดังต่อไปนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) วินัยและการรักษาวินัย
- 5) การออกจากราชการ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิด

ความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ได้มีการกำหนดขอบข่าย/ภารกิจการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา เกี่ยวกับการคาดคะเนความต้องการกำลังคนของสถานศึกษาเป็นการล่วงหน้า และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคน การใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการควบคุมการใช้บุคคลที่มีอยู่ให้ได้ ประโยชน์สูงสุด ประกอบไปด้วย

1) การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(1.1) วิเคราะห์ภารกิจ และประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

(1.2) จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

(1.3) นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

(1.4) นำเสนออัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

2) การกำหนดตำแหน่ง มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(2.1) สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2.2) นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณานุมัติ

3) การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา และวิทยฐานะข้าราชการครู มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(3.1) สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(3.2) ประเมินเพื่อขอลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

(3.3) ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงาน และเร่งรัดให้เข้าสมัครงานในองค์กร ส่วนการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การรับบุคคลเข้าทำงาน การมอบหมายหน้าที่การงาน หรือกำหนดหน้าที่การงานให้รับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในสถานศึกษา ประกอบไปด้วย

1) ดำเนินการจัดหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในกรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(1.1) การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครู ผู้ช่วยครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

(1.2) การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

(1) ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยั่งยืนต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาและขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ.

(2) เมื่อ ก.ค.ศ. อนุมัติแล้ว ให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะ และให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2) การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(2.1) กรณีการจ้างลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลัง หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

(2.2) กรณีการจ้างลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่น นอกเหนือจาก 2.1 สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

3) การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(3.1) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษ่อื่น มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(1) ให้เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี

(2) บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษ่อื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3) รายงานการบรรจุแต่งตั้ง และข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

(3.2) การโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

(1) เสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

(2) บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษากำหนด

4) การบรรจุกลับเข้ารับราชการ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(4.1) กรณีออกจากราชการ เสนอคำขอของผู้ขอกลับเข้ารับราชการไป ยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(4.2) กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ แต่ไม่เกิน 4 ปี

(4.3) กรณีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนด 180 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร

(4.4) กรณีลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 ที่ต้องการจะรับเข้ารับราชการเสนอ



เรื่องไปให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติแล้วให้ผู้มีอำนาจตาม มาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

5) การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(5.1) กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคน ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน

(5.2) กรณีตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงตำแหน่งใดว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมาตรา 53 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อเพิ่มความชำนาญ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(1.1) การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(2) แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ วิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

(3) ดำเนินการติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสม และต่อเนื่อง

(1.2) การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

(1) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

(2) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

- (3) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร
- (4) ติดตาม ประเมินการพัฒนา
- (5) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- (1.3) การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง มีแนวการปฏิบัติดังนี้
  - (1) ศึกษาวิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
  - (2) ดำเนินการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม
  - (3) ติดตาม ประเมินผลการพัฒนา
- (1.4) การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้
  - (1) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด
  - (2) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
  - (2.1) การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้
    - (1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
    - (2) คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณา ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน
    - (3) ผู้อำนวยการสถานศึกษา พิจารณาส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีส่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ

กรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด
  - (4) รายงานการส่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

(2.2) การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

(1) แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบไปยังคณะรัฐมนตรี

(2) สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

(3) รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อดำเนินการต่อไป

(2.3) การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

(1) ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยจากสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรม ฯลฯ

(2) ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(3) สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(4) รายงานผลดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3) การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(3.1) กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลัง หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

(3.2) กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษา สามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

4) การดำเนินการเกี่ยวกับการบัญชีถือจ่ายเงินเดือน มีแนวทางการปฏิบัติ โดยดำเนินงานตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

5) เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น มีแนวทางการปฏิบัติ โดยดำเนินงานตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

6) งานทะเบียนประวัติ มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

(6.1) การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง

(1) สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 ฉบับ

(2) สถานศึกษาเก็บไว้ 1 ฉบับ ส่งไปเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ฉบับ

(3) เปลี่ยนแปลง บันทึกข้อมูล ลงในทะเบียนประวัติ

(6.2) การแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

(1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประสงค์ขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนด โดยแนบเอกสารต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ประกอบด้วย  
สูติบัตร ทะเบียนราษฎร์ หลักฐานทางการศึกษา

(2) ตรวจสอบความถูกต้อง

(3) นำเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติการแก้ไขต่อ  
ก.ค.ศ.

(4) ดำเนินการแก้ไขในทะเบียนประวัติ

(5) นั้นแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

(7.1) ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

(7.2) ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

(7.3) จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์ และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

8) การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

(8.1) ผู้ขอมีบัตร กรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่างๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

(8.2) ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง

(8.3) นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยคุมทะเบียนประวัติไว้

#### (8.4) ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

9) งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและ ให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีที่เกี่ยวข้อง

4. วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยในตนเอง และการป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย

#### 1) กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(1.1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

(1.2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้ว พบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัยร้ายแรง

(1.3) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

#### 2) กรณีความผิดร้ายแรง

(2.1) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน กรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน ก.ค.ศ.

(2.2) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษ

(2.3) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออก ตามผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

(2.4) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

#### 3) การอุทธรณ์ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(3.1) กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

(3.2) กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

4) การร้องทุกข์ มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

(4.1) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

(4.2) ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจงใจ ฯลฯ ในอันที่จะสร้างเสริมและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

(4.3) หมั่นสังเกตตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ป้องกันและขจัดเหตุ เพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแต่กรณี

5. การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพความเป็นข้าราชการเมื่อมีเหตุตามกรณีที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น การลงโทษทางวินัย การลาออก การเกษียณอายุราชการ ทูพพลภาพ และถึงแก่กรรม

(5.1) การลาออกจากราชการ มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

(1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

(2) รายงานการอนุญาตลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(5.2) การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

(1) ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. กำหนด

(2) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(3) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

(4) รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

(5.3) การออกจากราชการ กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

(1) สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

(2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกจากราชการ หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา

(3) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(5.4) การให้ออกจากราชการไว้ก่อน มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

(1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

(2) รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(5.5) การให้ออกจากราชการ เพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(5.6) กรณีมีมลทินมัวหมอง มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

(1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรง กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่ส่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

(2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

(3) เมื่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง กรณีที่ถูกสอบสวนข้างต้น ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

(5.7) กรณีได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

(1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล

หรือรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(2) รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 53-66)

กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเป็นการกำหนดแนวทางในการวางแผนการจัดการเกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การดำเนินการทางวินัยและการรักษา วินัย และการออกจากราชการ ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาขอบข่ายด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เนื่องด้วยเป็นด้านที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรใน องค์กร ทั้งบุคลากรที่เข้าใหม่และบุคลากรมีอยู่เดิมให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการ พัฒนางานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน เกิดขึ้นในช่วงต้นปี 1970 โดยนักวิชาการ ทางด้านจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ชื่อ เดวิด แม็คคลีแลนด์ (David McClelland) ซึ่งได้ทำการ ศึกษาวิจัยว่า ทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน แม็คคลีแลนด์ จึง ทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี ออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งแฝงอยู่ในตัวเรียกว่า สมรรถนะ แม็คคลีแลนด์ จึงเป็น ผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยแบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่จำเป็นพื้นฐานต่อการปฏิบัติงาน การมีระดับสมรรถนะพื้นฐานนี้ไม่สามารถทำให้บุคคลมีความ แตกต่างจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร ส่วนสมรรถนะอีกประการหนึ่ง คือ สมรรถนะที่ทำให้บุคคล แตกต่างจากผู้อื่น (Differentiation Competencies) ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากการใช้ความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะขั้นสูง (ก่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) ที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จดีเลิศ ในการปฏิบัติงานเป็นสมรรถนะที่องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนามากกว่าสมรรถนะประเภทแรก (พิมพันธ์ เชชะคุปต์ และ พรทิพย์ แข็งขัน, 2551, น. 2)



## 2.2.1 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ มีผู้ให้คำนิยามไว้ต่างๆ กันขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ แต่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันคือ เป็นการกล่าวถึงพฤติกรรมในการทำงาน เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของงาน ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคล

นฤป สืบวงษา (2552, น. 40) สรุปไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะที่เป็นฐานรากหรือพฤติกรรมที่สามารถในการปรับและใช้กระบวนการทัศน์ อันเกิดผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ เช่น เหตุจูงใจ ลักษณะเฉพาะ มโนภาพตัวตนของบุคคลหนึ่งๆ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติ การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้

พิมพันธ์ เคะชะคุปต์ และ พรทิพย์ แจ่มจัน (2551, น. 3) สรุปไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลงานการปฏิบัติงานที่ดี ตามเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556, น. 3) สรุปไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, อ้างถึงใน นฤป สืบวงษา, 2552, น. 36) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ลักษณะที่เป็นรากฐานของบุคคลหนึ่งๆ ซึ่งมีความเชื่อมโยงเชิงเหตุ และผลกับการปฏิบัติงานที่เหนือกว่าและ/หรือประสิทธิผลที่สามารถอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานในงานหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่งๆ ได้

อะลาสไทร์ และ เควิน (Alastair & Kevin, อ้างถึงใน นฤป สืบวงษา, 2552, น. 40) กล่าวถึงสมรรถนะว่า เป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance)

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน

## 2.2.2 ประเภทของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 2-15) ได้กำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผล และแสดงคุณลักษณะพฤติกรรมได้เด่นชัดเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้

สอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงค์หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า สมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

### 2.2.3 สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู

สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา (Teachers and personnel competency) เป็นสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ที่คุรุสภากำหนด ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งคุรุสภาได้จัดทำประกาศ เรื่องสาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 ไว้ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, น. 43-46)

สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้

1. ความเป็นครู ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

- (1) สภาพงานครู คุณลักษณะ และมาตรฐานวิชาชีพครู
- (2) การปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครู
- (3) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครูและวิชาชีพครู
- (4) การจัดการความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู
- (5) การสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

(ข) สมรรถนะ

(1) รอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและกลยุทธ์การสอนเพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้

- (2) แสวงหาและเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- (3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน
- (4) มีจิตวิญญาณความเป็นครู

2. ปรัชญาการศึกษา ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

- (1) ปรัชญา แนวคิด และทฤษฎีทางการศึกษา ศาสนา เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม
- (2) แนวคิด และกลวิธีการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน

(ข) สมรรถนะ

- (1) ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา
- (2) วิเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. ภาษาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

- (1) ภาษาและวัฒนธรรมไทยเพื่อการเป็นครู
- (2) ภาษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

(ข) สมรรถนะ

(1) สามารถใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย และภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อความหมายอย่างถูกต้อง

(2) ใช้ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

4. จิตวิทยาสำหรับครู ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

(1) จิตวิทยาพื้นฐานและจิตวิทยาพัฒนาการของมนุษย์

(2) จิตวิทยาการเรียนรู้และจิตวิทยาการศึกษา

(3) จิตวิทยาการแนะแนวและการให้คำปรึกษา

(ข) สมรรถนะ

(1) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(2) ใช้จิตวิทยาเพื่อความเข้าใจและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

5. หลักสูตร ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

(1) หลักการ แนวคิดในการจัดทำหลักสูตร

(2) การนำหลักสูตรไปใช้

(3) การพัฒนาหลักสูตร

(ข) สมรรถนะ

(1) วิเคราะห์หลักสูตรและสามารถจัดทำหลักสูตรได้

(2) ปฏิบัติการประเมินหลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

(1) หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้

(2) ทฤษฎีและรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และแก้ปัญหาได้

(3) การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม

(4) การจัดการชั้นเรียน

(5) การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในสถานศึกษา

- (ข) สมรรถนะ
  - (1) สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง
  - (2) สามารถสร้างบรรยากาศการจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
- 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประกอบด้วย
  - (ก) สาระความรู้
    - (1) หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติในการวิจัย
    - (2) การใช้และผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
  - (ข) สมรรถนะ
    - (1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
    - (2) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน
- 8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบด้วย
  - (ก) สาระความรู้
    - (1) หลักการ แนวคิด การออกแบบ การประยุกต์ใช้ และการประเมินสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้
    - (2) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร
  - (ข) สมรรถนะ
    - (1) ประยุกต์ใช้ และประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้
    - (2) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร
- 9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย
  - (ก) สาระความรู้
    - (1) หลักการ แนวคิดและแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
    - (2) ปฏิบัติการวัดและการประเมินผล
  - (ข) สมรรถนะ
    - (1) สามารถวัดและประเมินผลได้
    - (2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน
- 10. การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย
  - (ก) สาระความรู้
    - (1) หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพการศึกษา
    - (2) การประกันคุณภาพการศึกษา

- (ข) สมรรถนะ
- อย่างต่อเนื่อง
- (1) สามารถจัดการคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้
  - (2) สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมประเมินคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

- (1) หลักธรรมาภิบาล และความซื่อสัตย์สุจริต
- (2) คุณธรรม และจริยธรรมของวิชาชีพครู
- (3) จรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด

(ข) สมรรถนะ

- (1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะ และเสียสละให้สังคม
- (2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

สาระการฝึกทักษะและสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานประสบการณ์

วิชาชีพ

12. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน ประกอบด้วย

(ก) สาระการฝึกทักษะ

- (1) การสังเกตการจัดการเรียนรู้
- (2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง
- (3) การทดลองสอนในสถานการณ์จำลองและสถานการณ์จริง
- (4) การออกแบบทดสอบ ข้อสอบหรือเครื่องมือวัดผล
- (5) การตรวจข้อสอบ การให้คะแนน และการตัดสินผลการเรียน
- (6) การสอบภาคปฏิบัติและการให้คะแนน
- (7) การวิจัยแก้ปัญหาผู้เรียน
- (8) การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

(ข) สมรรถนะ

- (1) สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจุดประสงค์การสอนที่หลากหลาย
- (2) สามารถปฏิบัติการสอน ออกแบบการสอน วัดและประเมินผลผู้เรียน

### 13. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน ประกอบด้วย

#### (ก) สาระการฝึกทักษะ

- (1) การปฏิบัติการสอนวิชาเอก
- (2) การวัดและประเมินผล และนำผลไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน
- (3) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- (4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือแบ่งปันความรู้ในการสัมมนาการศึกษา

#### (ข) สมรรถนะ

- (1) สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเอก
- (2) สามารถประเมิน ปรับปรุง และศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- (3) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการรวมความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ทัศนคติ และแรงจูงใจ ของบุคคลที่เกิดขึ้นภายใต้ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ ทำให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้เป็นอย่างดี โดยสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู แบ่งเป็น 1) สมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ ประกอบด้วยมาตรฐานความรู้ 11 มาตรฐาน คือ ความเป็นครู ปรัชญาการศึกษา ภาษาและวัฒนธรรม จิตวิทยาสำหรับครู หลักสูตรการจัดการเรียนรู้และการจัดชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา และคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ 2) สมรรถนะตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน คือ การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน และการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาในส่วนของสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ เนื่องจากเป็นข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการเรียนสอนซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูควรต้องนำไปประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ



## 2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

การบริหารงาน โดยแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 เป็นกฎหมายแยกเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 23 กรกฎาคม 2553 เป็นต้นมา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษา และมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ (ราชกิจจานุเบกษา, 2553, น. 6) ดังนั้นจึงมีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อให้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา (ประถมศึกษา) และเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ขึ้นมาใหม่ โดยทั่วประเทศแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษา (ประถมศึกษา) จำนวน 183 เขต และเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) จำนวน 42 เขต มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2553 เป็นต้นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็นหน่วยงานบริหารราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้น มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอปากช่อง อำเภอสีคิ้ว และอำเภอสูงเนิน มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 209 โรงเรียน เป็นสถานศึกษาของรัฐ จำนวน 184 โรงเรียน สถานศึกษาของเอกชน จำนวน 25 โรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 2,750 คน จำแนกเป็นครูในสถานศึกษาของรัฐ จำนวน 1,862 คน ครูในสถานศึกษาเอกชน จำนวน 888 คน จำนวนนักเรียนในปีการศึกษา 2556 มีจำนวนทั้งสิ้น 51,736 คน เป็นนักเรียนในสถานศึกษาของรัฐ 31,901 คน นักเรียนในสถานศึกษาของเอกชน จำนวน 19,835 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2556, น. 6-9)

แนวทางในการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 มีดังนี้

### วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีศักยภาพขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สูงเทียบเท่าค่าเฉลี่ยของประเทศ

### พันธกิจ

พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล

ค่านิยมองค์กร

เป็นองค์กรที่มีชีวิต พร้อมจิตบริการ ปฏิบัติงานแบบร่วมคิดร่วมทำ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานทุกระดับตามหลักสูตร และสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
2. ผู้เรียนมีคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ประชากรวัยเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนตั้งแต่อนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับโอกาสในการศึกษาตามสิทธิ อย่างเท่าเทียม และทั่วถึง
4. บุคลากรทุกระดับมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นกลไกขับเคลื่อนสู่มาตรฐาน

กลยุทธ์

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จึงกำหนดกลยุทธ์ปีงบประมาณ พ.ศ.2557 จำนวน 5 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

## จุดเน้นการดำเนินงาน

### ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน

1. นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญ และความสามารถทางวิชาการ เพื่อพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (Students' Competencies) ดังต่อไปนี้

1.1 นักเรียนปฐมวัยมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่สมดุล เหมาะสมกับวัย และเรียนรู้อย่างมีความสุข

1.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลัก เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

1.3 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านภาษา ด้านคำนวณและด้านการใช้เหตุผล

1.4 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

1.5 นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เหมาะสมตามช่วงวัย

2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม (Students' Competencies & Skills) ดังต่อไปนี้

2.1 นักเรียนระดับประถมศึกษา ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

2.2 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีทักษะการแก้ปัญหา และอยู่อย่างพอเพียง

3. นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม และพัฒนาเต็มศักยภาพ (Students with Special Needs)

3.1 เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

3.2 เด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร และอัตลักษณ์แห่งตน

3.3 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี พื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรี และศิลปะ

3.4 นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานประกอบการ องค์กรเอกชน และสถานศึกษาทางเลือก ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

3.5 เด็กที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ ได้รับการคุ้มครองและช่วยเหลือเยียวยา ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

## ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development)

1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด และสามารถจัดการเรียนการสอน ที่ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียนในการสื่อสาร อย่างน้อย 1 ภาษา

1.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้

2. การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจและแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ (Incentives and Rewarding System)

2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานคุณวุฒิ

2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจ ได้รับการจูงใจในการพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ

2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลงานการสอนที่แสดงศักยภาพการสอนอย่างมืออาชีพ เป็นเชิงประจักษ์ และได้รับการเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

3. การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม (Professional Ethics)

3.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณ และอุดมการณ์ ที่มุ่งพัฒนาการศึกษาของชาติ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม

3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะในการเข้าถึงและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

### ส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

1. โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการโดยเน้นการมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน (Participation and Accountability)

1.1 โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอก และที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไขแทรกแซง ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและเป็นผู้ประสานงานหลัก เพื่อให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 โรงเรียนบริหารจัดการโดยมุ่งการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียน สร้างความเชื่อมั่น แก่ผู้ใช้บริการและสังคม

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการ นิเทศ ติดตาม ประเมินผล อย่างเข้มแข็ง โดยมุ่งการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียน สร้างความเชื่อมั่น แก่ผู้ใช้บริการและสังคม

1.4 องค์กรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดำเนินการและติดตามประเมินการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มแข็ง เพื่อประโยชน์สูงสุด คือ คุณภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

2. โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตามระดับมาตรฐาน (Management with Quality and Standards)

2.1 โรงเรียน จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น เทียบเคียงกับประเทศผู้นำด้านคุณภาพการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น เทียบเคียงกับประเทศผู้นำด้านคุณภาพการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2556, น. 35-39)

จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2554-2555 ค่าเฉลี่ยรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ในทุกรายวิชา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2554-2555 มีค่าเฉลี่ยรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ในทุกรายวิชา เช่นเดียวกัน ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกมองว่าไม่มีความสามารถในการทำงานไม่มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จึงได้กำหนดจุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนดและสามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน พัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่นักวิชาการได้ทำการวิจัยไว้มีจำนวนมาก จะกล่าวพอเป็นสังเขปดังนี้

นฤป สืบวงษา (2552, น. 81-89) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยภาพรวมและรายด้าน มีสมรรถนะในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน
4. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อนันตชัย รุ่งโรจน์ (2554, น. 82-87) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำทั้งด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับบ่อยครั้ง

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวมในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อุดม พินธุรักษ์ (2552, น. 101-105) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งโดยภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน

2. เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้านเกือบทุกด้าน

3. เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีบางด้านแตกต่างกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล และเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงปานกลาง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสมรรถนะครูที่นักวิชาการได้ทำการวิจัยไว้มีจำนวนมาก จะกล่าวพอเป็นสังเขปดังนี้

จันทนา ครบแก้ว (2555, น. 164-166) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านการสรรหาและคัดเลือกอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. สมรรถนะครู โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยด้านสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ สมรรถนะหลัก

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในภาพรวมมี 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ร่วมกันส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 99 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะครู โดยภาพรวม เท่ากับ 0.771 มีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 59.40 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย เท่ากับ 22.515

จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556, น. 132-134) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการไวต่อข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ หรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการอดทนอดกลั้น อารมณ์มั่นคง 2) สมรรถนะครูในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า สมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะครูสังกัด ได้ร้อยละ 46.10 มี 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เบญจวรรณ อินตะวงษ์ (2553, น. 84-85) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 อยู่ในระดับมาก และสมรรถนะครูสายผู้สอนอยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวกทุกตัว ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการมุ่งอนาคตควบคุมตน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน และตัวแปรสมรรถนะครูสายผู้สอน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05 ทุกตัว



ปารีชาติ สันติเลขวงษ์ (2556, น. 66-74) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะหลักของครูที่ปฏิบัติงานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูที่ปฏิบัติงานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ การปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูที่ปฏิบัติงานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่า สมรรถนะหลักของครู โดยรวมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อวรรณ คำยอด (2555, น. 102-109) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะครูที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

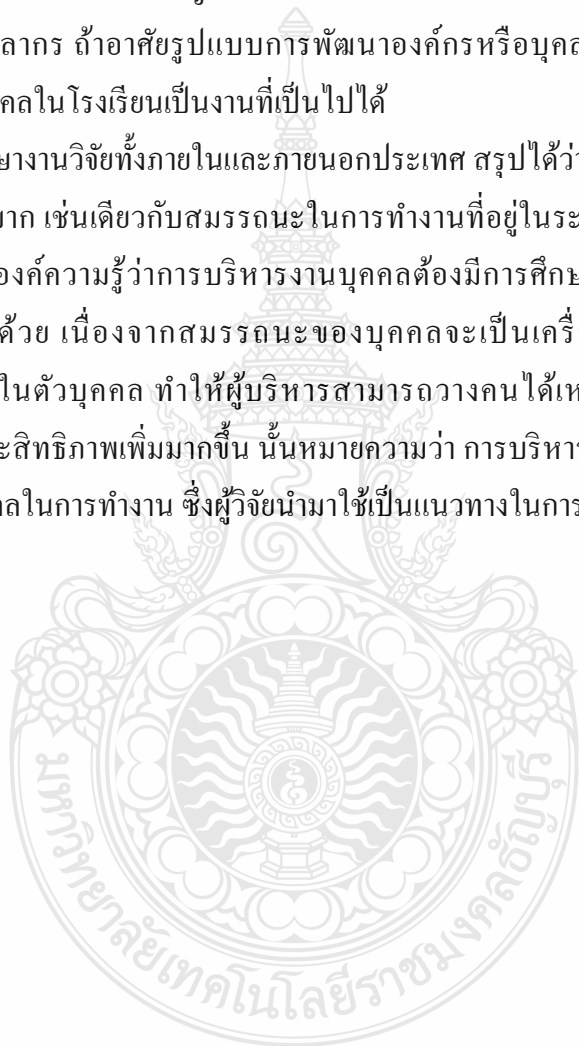
3. สมรรถนะครูด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฮาร์ริส (Harris, 1979) ได้ศึกษาเรื่อง หน้าที่ของผู้บริหารงานบุคคลในระบบโรงเรียน ประถมศึกษา รัฐมิสซูรี ผลการวิจัยพบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาทางด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญ 6 ประการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การวางแผนกำลังคน ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล ความมั่นคงในงาน การปฏิบัติงาน ต่อเนื่อง และการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล

แบลง (Blankes, 1991) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชน ในรัฐแคลิฟอร์เนียเหนือสหรัฐอเมริกา พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนาซึ่งล่าช้ากว่าหน่วยงานอื่น ถึงแม้ผู้บริหารจะมีความรู้สูงก็ตาม เขาเหล่านั้นยังไม่พร้อมในการบริหารงานบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมในลักษณะประจำการหรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน การบริหารบุคคลในโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลัง โดยเฉพาะงบประมาณ และการวางตัวคนทำงานหรือตำแหน่งของบุคลากร ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนางานองค์กรหรือบุคลากรภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่างการบริหารบุคคลในโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้

จากการศึกษางานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับสมรรถนะในการทำงานที่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดและองค์ความรู้ว่าการบริหารงานบุคคลต้องมีการศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรควบคู่กันไปด้วย เนื่องจากสมรรถนะของบุคคลจะเป็นเครื่องมือบ่งชี้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล ทำให้ผู้บริหารสามารถวางคนได้เหมาะสมกับงานทำให้การดำเนินงานต่างๆ มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น นั้นหมายความว่า การบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคคลในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยในครั้งนี้



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 วิธีการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 ประชากรและตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 179 โรงเรียน จำนวน 1,864 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2557)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) ได้ตัวอย่างจำนวน 319 คน ดำเนินการเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) ซึ่งคิดเป็นสัดส่วน 0.17 แบ่งเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดตามภาคผนวก จ

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาขึ้น โดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale) จำนวน 21 ข้อ โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู แบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) จำนวน 58 ข้อ โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู

2) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ

3) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย

4) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

5) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาและด้านวัดผลประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- |     |       |                                                       |
|-----|-------|-------------------------------------------------------|
| + 1 | เมื่อ | ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา    |
| 0   | เมื่อ | ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา |
| - 1 | เมื่อ | ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา |

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.60 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.60 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 โดย

มีค่า 0.60 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ตอนที่ 2 ข้อที่ 3, 15, 46,

มีค่า 0.80 จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อที่ 15 และตอนที่ 2 ข้อที่ 4, 6, 7, 9, 10, 11, 12

มีค่า 1.00 จำนวน 65 ข้อ ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21 และตอนที่ 2 ข้อที่ 1, 2, 5, 8, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55

6) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 40 คน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบถ้วน จึงนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์ ดังนี้ ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.842 ตอนที่ 3 สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.726

7) ได้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

3.3.1 ประสานงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือเกี่ยวกับการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 350 ฉบับ พร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล และกำหนด วัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

3.3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดจำนวน 312 ฉบับ และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน โดยแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายชื่อแบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 5 วัน

3.3.4 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.71 คัดเลือกแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 319 ฉบับ เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไปยังโรงเรียน จำนวน 319 ฉบับ โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) มาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายด้าน และนำมาวิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงคะแนน (Class Interval) (บุญชม ศรีสะอาด, 2555) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำผลมาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงคะแนน (Class Interval) (บุญชม ศรีสะอาด, 2555) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.4 นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้วนำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, น. 316) แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.71 ถึง -1.00 หรือ 0.71 ถึง 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.31 ถึง -0.70 หรือ 0.31 ถึง 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.01 ถึง -0.30 หรือ 0.01 ถึง 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

#### 3.5.1 สถิติพื้นฐาน

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )

3.5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.5.2 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)





## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร และครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 319 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมาครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบความเรียง ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

4.2 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

4.4 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมาย ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
$X_1$	แทน	การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่
$X_2$	แทน	การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ
$X_3$	แทน	การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง

$X_{tot}$	แทน	การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
$Y_1$	แทน	ความเป็นครู
$Y_2$	แทน	ปรัชญาการศึกษา
$Y_3$	แทน	ภาษาและวัฒนธรรม
$Y_4$	แทน	จิตวิทยาสำหรับครู
$Y_5$	แทน	หลักสูตร
$Y_6$	แทน	การจัดการเรียนรู้และการจัดชั้นเรียน
$Y_7$	แทน	การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา
$Y_8$	แทน	นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
$Y_9$	แทน	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
$Y_{10}$	แทน	การประกันคุณภาพการศึกษา
$Y_{11}$	แทน	คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
$Y_{tot}$	แทน	สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### 4.2 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีจำนวนแบบสอบถาม 319 ฉบับ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	114	35.74
หญิง	205	64.26
2. อายุ (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)		
20 – 25 ปี	11	3.45
26 – 30 ปี	27	8.46
31 – 35 ปี	21	6.58
36 – 40 ปี	11	3.45
41 – 45 ปี	35	10.97
46 – 50 ปี	77	24.14
51 – 55 ปี	72	22.57
55 ปีขึ้นไป	65	20.38
3. ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	138	43.26
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	41	12.85
ครูผู้ช่วย	10	3.13
ครู (คศ.1)	20	6.27
ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.2)	59	18.50
ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3)	27	8.46
ครูวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ (คศ.4)	1	0.31
ครูอัตราจ้าง	23	7.21
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	114	35.74
ปริญญาโท	201	63.01
ปริญญาเอก	4	1.25

**ตารางที่ 4.1** สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการทำงาน (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)		
ไม่เกิน 5 ปี	27	8.46
6 – 10 ปี	31	9.72
11 -15 ปี	14	4.39
16 -20 ปี	60	18.81
21 -25 ปี	108	33.86
25 ปีขึ้นไป	79	24.76
รวม	319	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.26 มีอายุระหว่าง 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.14 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.57 ตำแหน่งหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 43.26 รองลงมาคือ ครูวิทยฐานะชำนาญการ (คศ.2) คิดเป็นร้อยละ 18.50 มีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 63.01 รองลงมาคือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.74 และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.86 รองลงมาคือ 25 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.75

**4.3 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ**

**ราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4**

จากการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 319 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.2

**ตารางที่ 4.2** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา  
เขต 4 โดยภาพรวม

การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	$\bar{X}$	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 4.2 พบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 4.03-4.17$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก คือ การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D.=0.31) รองลงมาคือ การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.33) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมาก คือ การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.33)

เมื่อวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 4 ในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.3 - 4.5

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ( $X_i$ )

การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ( $X_i$ )	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารจัดการปฐมนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	4.14	0.76	มาก
2. ผู้บริหารแจ้งภาระงานที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรับผิดชอบก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	4.10	0.76	มาก
3. ผู้บริหารแจ้งมาตรฐานคุณภาพงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	4.21	0.72	มาก
4. ผู้บริหารให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	3.92	0.73	มาก
5. ผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสมก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	4.02	0.75	มาก
6. ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการติดตามเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	3.77	0.83	มาก
7. ผู้บริหารแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	4.02	0.71	มาก
รวม	4.03	0.33	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.77-4.21$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก คือ ผู้บริหารแจ้งมาตรฐานคุณภาพงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดการปฐมนิเทศครูและบุคลากรทาง

การศึกษาก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.76$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมาก คือ ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.83$ )

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ ( $X_2$ )

การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ ( $X_2$ )	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.22	0.67	มาก
2. ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.23	0.67	มาก
3. ผู้บริหารกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ จำเป็น ในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.98	0.80	มาก
4. ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสูตรการพัฒนาที่กำหนด	3.90	0.86	มาก
5. ผู้บริหารมีการติดตามเพื่อประเมินผลการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.34	0.67	มาก
6. ผู้บริหารนำผลการประเมินการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.19	0.60	มาก
7. ผู้บริหารมีการรายงานผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.61	มาก
รวม	4.17	0.31	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.90-4.34$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก คือ

ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการรายงานผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.61) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมาก คือ ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสูตรการพัฒนาที่กำหนด ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.86)

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง ( $X_3$ )

การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง ( $X_3$ )	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	4.12	0.86	มาก
2. ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	4.05	0.87	มาก
3. ผู้บริหารมีการกำหนดตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	4.12	0.64	มาก
4. ผู้บริหารมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ เจตคติที่ดีของครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.90	0.82	มาก
5. ผู้บริหารมีการจัดอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.97	0.83	มาก
6. ผู้บริหารมีการจัดอบรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.11	0.66	มาก
7. ผู้บริหารมีการติดตามเพื่อประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.07	0.87	มาก
รวม	4.05	0.33	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.90-4.12$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก คือ ผู้บริหารมีการ



ศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.86) และผู้บริหารมีการกำหนดตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.64) รองลงมาคือผู้บริหารมีการจัดอบรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.66) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมาก คือ ผู้บริหารมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ เจตคติที่ดีของครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.82)

#### 4.4 การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

จากการศึกษาระดับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 319 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 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. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ( $Y_7$ )	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 4.6 พบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 4.07-4.38$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก คือ หลักสูตร ( $\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.37$ ) รองลงมาคือ ความเป็นครู ( $\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.31$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมาก คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา ( $\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.48$ )

เมื่อวิเคราะห์สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.7 - 4.17

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านความเป็นครู ( $Y_1$ )

ความเป็นครู ( $Y_1$ )	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมีความรอบรู้ในเนื้อหาสาระของวิชาที่สอน	4.52	0.51	มาก
2. ครูมีเทคนิควิธีการสอนเพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้	4.39	0.55	มาก
3. ครูแสวงหาข้อมูลข่าวสาร ความรู้ที่ทันสมัยเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.38	0.54	มาก
4. ครูมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนครูและผู้เรียนอย่างดี	4.23	0.59	มาก
5. ครูมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ อุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสำเร็จของการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ	4.51	0.51	มาก
6. สถานศึกษามีการส่งเสริม พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบวิชาชีพครู ให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู	4.20	0.73	มาก
รวม	4.37	0.31	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านความเป็นครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 4.20 - 4.52$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก คือ ครูมีความรอบรู้ในเนื้อหาสาระของวิชาที่สอน ( $\bar{X} = 4.52, S.D. = 0.51$ ) รองลงมาคือ ครูมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ อุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสำเร็จของการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.51$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดใน

ระดับมาก คือ สถานศึกษามีการส่งเสริม พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู ( $\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.73$ )

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านปรัชญาการศึกษา ( $Y_2$ )

ปรัชญาการศึกษา ( $Y_2$ )	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมีความรู้ ความเข้าใจปรัชญา แนวคิด แนวทางและทฤษฎีทางการศึกษา	4.18	0.72	มาก
2. ครูมีการประยุกต์ใช้ปรัชญาการศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษา	4.34	0.61	มาก
3. ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางศาสนา เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม	4.11	0.61	มาก
4. ครูมีกลวิธีในการจัดการศึกษาที่หลากหลาย	4.06	0.71	มาก
5. ครูมีการวิเคราะห์การดำเนินงานของตนเพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน	4.25	0.59	มาก
รวม	4.19	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านปรัชญาการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.35$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 4.06-4.34$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก คือ ครูมีการประยุกต์ใช้ปรัชญาการศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.61$ ) รองลงมาคือ ครูมีการวิเคราะห์การดำเนินงานของตนเพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน ( $\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.59$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมาก คือ ครูมีกลวิธีในการจัดการศึกษาที่หลากหลาย ( $\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.71$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านภาษาและวัฒนธรรม (Y<sub>3</sub>)

ภาษาและวัฒนธรรม (Y <sub>3</sub> )	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมีทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาไทยถูกต้องตามหลักภาษา	4.48	0.54	มาก
2. ครูมีทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาต่างประเทศถูกต้องตามหลักภาษา	4.10	0.75	มาก
3. ครูใช้ภาษาไทยเพื่อสื่อความหมายได้ถูกต้อง	4.50	0.51	มาก
4. ครูใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อสื่อความหมายได้ถูกต้อง	4.21	0.68	มาก
5. ครูดำเนินชีวิตอย่างมีวัฒนธรรม	4.12	0.73	มาก
6. ครูไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและแตกแยกในหมู่คณะ	4.25	0.63	มาก
รวม	4.28	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านภาษาและวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 4.10$  - 4.50) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก คือ ครูใช้ภาษาไทยเพื่อสื่อความหมายได้ถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ครูมีทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาไทยถูกต้องตามหลักภาษา ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.54) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมาก คือ ครูมีทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาต่างประเทศถูกต้องตามหลักภาษา ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านจิตวิทยาสำหรับครู (Y<sub>4</sub>)

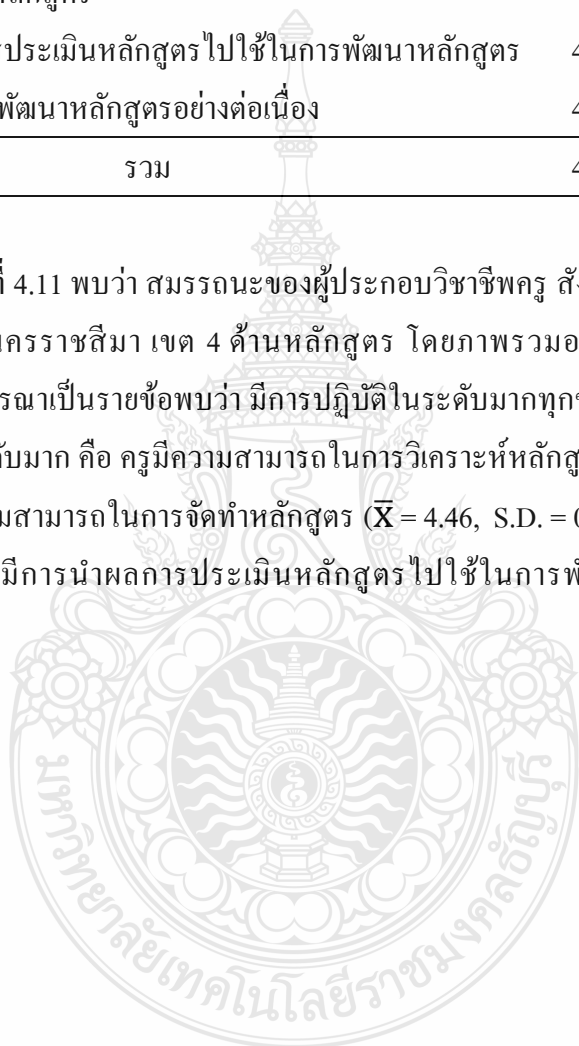
จิตวิทยาสำหรับครู (Y <sub>4</sub> )	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูให้คำแนะนำในการใช้ชีวิตแก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี	4.36	0.53	มาก
2. ครูใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความสุข	4.29	0.73	มาก
3. ครูเข้าใจความสามารถที่แตกต่างกันของผู้เรียน	4.25	0.73	มาก
4. ครูให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจแก่ผู้เรียนที่ประพฤติปฏิบัติดี	4.45	0.52	มาก
5. ครูจัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น	4.32	0.57	มาก
รวม	4.33	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านจิตวิทยาสำหรับครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.33, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X}$  = 4.25-4.45) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก คือ ครูให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจแก่ผู้เรียนที่ประพฤติปฏิบัติดี ( $\bar{X}$  = 4.45, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ครูให้คำแนะนำในการใช้ชีวิตแก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X}$  = 4.36, S.D. = 0.53) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมาก คือ ครูเข้าใจความสามารถที่แตกต่างกันของผู้เรียน ( $\bar{X}$  = 4.25, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านหลักสูตร ( $Y_5$ )

หลักสูตร ( $Y_5$ )	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร	4.48	0.57	มาก
2. ครูมีความสามารถในการจัดทำหลักสูตร	4.46	0.56	มาก
3. ครูมีการประเมินหลักสูตร	4.31	0.58	มาก
4. ครูมีการนำผลการประเมินหลักสูตรไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	4.26	0.65	มาก
5. สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	4.41	0.57	มาก
รวม	4.38	0.37	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 4.26-4.48$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก คือ ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ครูมีความสามารถในการจัดทำหลักสูตร ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.56) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมาก คือ ครูมีการนำผลการประเมินหลักสูตรไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.65)



**ตารางที่ 4.12** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดชั้นเรียน ( $Y_o$ )

การจัดการเรียนรู้และการจัดชั้นเรียน ( $Y_o$ )	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนครบตลอดปีการศึกษา	4.41	0.59	มาก
2. ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดผลการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างชัดเจน	4.35	0.63	มาก
3. ครูสรุปสาระสำคัญโดยการบันทึกผลการจัดการเรียนรู้หลังสอนทุกครั้ง	4.44	0.60	มาก
4. ครูจัดบรรยากาศภายในห้องเรียนได้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้	4.25	0.59	มาก
5. ครูจัดบรรยากาศภายนอกห้องเรียนได้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้	4.22	0.69	มาก
รวม	4.33	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 4.22-4.44$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก คือ ครูสรุปสาระสำคัญหลังจากกิจกรรมการเรียนรู้สิ้นสุดลงและบันทึกผลการจัดการเรียนรู้หลังสอนทุกครั้ง ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนครบตลอดปีการศึกษา ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.59) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมาก คือ ครูจัดบรรยากาศภายนอกห้องเรียนได้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (Y<sub>7</sub>)

การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (Y <sub>7</sub> )	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมีความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.18	0.81	มาก
2. ครูมีความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.97	0.76	มาก
3. ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	3.99	0.64	มาก
4. ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.08	0.65	มาก
5. ครูจัดทำกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.12	0.71	มาก
รวม	4.07	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.97-4.18$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ ครูมีความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.81) รองลงมาคือ ครูจัดทำกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.71) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับมาก คือ ครูมีความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 0.76)



**ตารางที่ 4.14** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ( $Y_8$ )

นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ( $Y_8$ )	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูสามารถผลิตสื่อ นวัตกรรม เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้	4.31	0.62	มาก
2. ครูประยุกต์ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้	4.28	0.66	มาก
3. ครูเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม ที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและ ผู้เรียน	4.23	0.70	มาก
4. ครูมีการประเมินสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	4.17	0.60	มาก
5. ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ	3.98	0.64	มาก
6. ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร	4.28	0.60	มาก
รวม	4.21	0.34	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.98-4.31$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก คือ ครูสามารถผลิตสื่อ นวัตกรรม เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ครูประยุกต์ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้ ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.66) และครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.60) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมาก คือ ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ( $Y_9$ )

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ( $Y_9$ )	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูสร้างเครื่องมือในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้	4.22	0.70	มาก
2. ครูพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้	4.38	0.59	มาก
3. ครูมีการวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	4.26	0.69	มาก
4. ครูนำผลที่ได้จากการวัดผลมาประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.26	0.56	มาก
5. ครูนำผลการประเมินการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	4.18	0.71	มาก
รวม	4.26	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 4.18-4.38$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก คือ ครูพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ครูมีการวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.69) และครูนำผลที่ได้จากการวัดผลมาประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.56) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมาก คือ ครูนำผลการประเมินการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (Y<sub>10</sub>)

การประกันคุณภาพการศึกษา (Y <sub>10</sub> )	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมีการวางแผนจัดการคุณภาพทางการศึกษาได้ตามระบบ	4.03	0.62	มาก
2. ครูดำเนินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามแผนจัดการคุณภาพทางการศึกษา	4.20	0.65	มาก
3. ครูมีการประเมินผลเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนจัดการคุณภาพทางการศึกษา	4.13	0.68	มาก
4. ครูมีการนำผลการประเมินแผนจัดการคุณภาพทางการศึกษา มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	4.09	0.75	มาก
5. ครูมีการดำเนินการตามวงจรประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.19	0.73	มาก
รวม	4.13	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 4.03$ - $4.20$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก คือ ครูดำเนินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามแผนจัดการคุณภาพทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ครูมีการดำเนินการตามวงจรประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.73) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมาก คือ ครูมีการวางแผนจัดการคุณภาพทางการศึกษาได้ตามระบบ ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ( $Y_{11}$ )

คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ( $Y_{11}$ )	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ทั้งทางกาย วาจาและใจ	4.32	0.52	มาก
2. ครูมีความตรงต่อเวลา อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ	4.41	0.61	มาก
3. ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสมอภาคเที่ยงธรรม ดูแลและรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเคร่งครัด	4.22	0.73	มาก
4. ครูช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ	4.35	0.55	มาก
5. ครูมีความเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมและให้กำลังใจแก่ศิษย์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ	4.19	0.73	มาก
รวม	4.30	0.37	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 4.19-4.41$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก คือ ครูมีความตรงต่อเวลา อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ครูช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.55) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมาก คือ ครูมีความเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมและให้กำลังใจแก่ศิษย์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.73)

#### 4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.18

**ตารางที่ 4.18** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวม

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

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ ( $r = 0.218$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด ได้แก่ การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ( $X_1$ ) กับการวิจัยเพื่อการศึกษา ( $Y_7$ ) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.213 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ( $X_2$ ) กับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ( $Y_{11}$ ) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.195 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และต่ำที่สุดคือ การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ( $X_1$ ) กับการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ( $Y_6$ ) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.004 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 319 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 84 ข้อ มีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 319 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.26 มีอายุระหว่าง 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.14 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.57 ตำแหน่งหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 43.26 รองลงมาคือ ครูวิทยฐานะชำนาญการ (คศ.2) มีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 63.01 รองลงมาคือปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.74 และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.86 รองลงมาคือ 25 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.75

5.1.2 ระดับการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 รองลงมาคือ การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33

5.1.3 ระดับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หลักสูตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 รองลงมาคือ ความเป็นครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ ( $r = 0.218$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## 5.2 การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ผลของการวิจัยนำมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ในภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.24) สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการปฐมนิเทศเพื่อให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในมาตรฐานคุณภาพงานและมาตรฐานทางวิชาชีพ มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามวิชาชีพ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ



พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 52 ให้กระทรวง ส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการ เตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง (ราชกิจจานุเบกษา, 2553, น. 15) อีกทั้ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 หมวด 5 การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา 52 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีผลงาน เป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น (ราชกิจจา นุเบกษา, 2547, น. 50) สอดคล้องกับ นฤป สืบวงษา (2552, น. 82) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้แก่ สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ตามกรอบภาระงานที่สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อีกทั้งผู้บริหารมี การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้มีคุณภาพที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ ฉัตรชัย เทพขจร (2551, น. 86-87) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารงาน บุคคลอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิด ความสำเร็จในหน่วยงานและองค์กร เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิบัติงานให้เกิด ความคล่องตัว อีสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

5.2.2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.25$ ) สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย เนื่องมาจากสมรรถนะเป็นข้อกำหนด เกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพ

ทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา รักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 42 ให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐาน ตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงานหรือผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ หน้าที่ (ราชกิจจานุเบกษา, 2547, น. 39) ซึ่งสอดคล้องกับ นฤป สีบวงษา (2552, น. 89) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ ของครู ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู อยู่ใน ระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีการศึกษาหาความรู้ด้วยการเข้า ประชุมทางวิชาการ สัมมนา กระตุ้นและมีการเสริมแรงให้กำลังใจชื่นชมและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน จนทำให้ผลงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วนเป็นแบบอย่างได้ อีกทั้งครูยังมีความสามารถในการ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ดี อีกทั้งสอดคล้อง กับ ปาริชาติ สันติเลขวงษ์ (2556, น. 66) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะ ครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้ของ สมรรถนะครูไทย อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานมีความ ตระหนักในความเป็นครู ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีความตั้งใจเต็มใจและ กระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม สอดคล้องกับ เอกสิทธิ์ ชนินทรภูมิ (2554, น. 110) ที่ได้ศึกษา สมรรถนะครูกับการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิต ในจังหวัดนครปฐม พบว่า สมรรถนะครู อยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูในปัจจุบันมีความสามารถในการ ปรับพฤติกรรม และศึกษาค้นคว้า เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ของแต่ละบุคคลในองค์การได้ดีขึ้น กว่าเดิม เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษาวาง แผนไว้ และสอดคล้องกับ อรวรรณ คำยอด (2555, น. 102-103) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า สมรรถนะครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากในปัจจุบันแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู มีการปฏิรูปวิชาชีพครู กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการกำหนดคุณสมบัติ

ของผู้ที่จะมีสิทธิได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การประกันคุณภาพครูเป็นการประเมินผลของครูเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นแนวทางการประกันคุณภาพการสอนของครู

5.2.3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ กับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ การบริหารงานด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู เพื่อนำไปส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข แตกต่างกับ นฤป สีบวงษา (2552, น. 89) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุครธานี พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลที่เกิดความคล่องตัว มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะวิชาชีพ ทำให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

เป็นที่น่าสังเกตว่า ผลการวิจัย การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ทั้งที่ระดับการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จึงอาจเป็นไปได้ว่า สมรรถนะที่เกิดขึ้นเป็นสมรรถนะที่เกิดจากตัวบุคคล เนื่องจากตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการศึกษามากกว่าร้อยละ 27 เป็นครูที่มีวิทยฐานะสูง จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูยังคงมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่เกิดในระดับต่ำ ดังนั้นสำหรับการวิจัยในครั้งนี้จึงอาจเกิดข้อจำกัดเนื่องจากการเลือกตัวอย่างที่มีสมรรถนะสูง การวิจัยในครั้งต่อไปจึงควรเลือกศึกษากับตัวอย่างครูที่มีวิทยฐานะไม่สูงมากซึ่งอาจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมากขึ้น

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ โดยการจัดการปฐมนิเทศเพื่อแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการมอบหมายหน้าที่ จัดอบรมให้ความรู้ และกำหนดแนวทางการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน แจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนารู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการศึกษาผลงานวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สร้างเครือข่ายในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน เพื่อให้ครูมีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มสูงขึ้น

5.3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4 มีความสัมพันธ์กันต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดบันทึกพฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมการบริหารงานบุคคลและสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู



## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จันทนา ครบแก้ว. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษา เอกชนในจังหวัดเพชรบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์. (2556). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ฉัตรชัย เทพขจร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- นฤป สীবวงษา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2555). การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า. สืบค้นจาก <http://www.watpon.com/boonchom/05.doc>
- เบญจวรรณ อินตะวงศ์. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. (การศึกษาอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- ปัทมา พุทธเสน. (2551). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- ปาริชาติ สันติเลขวงษ์. (2556). การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ผุสดี สมณา. (2550). การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1. (การศึกษานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- พรพรรณ อินทรประเสริฐ. (2550). องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พิมพ์พันธ์ เฉชะคุปต์ และพรทิพย์ แจ่มจั่น. (2551). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สกศ.
- พิมพ์พัชรา สินธุ์รัตน์. (2556). การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา : วิทยาลัยเทคโนโลยีตะวันออก (อี.เทค). (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม).
- เพชร กล้าหาญ. (2552). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). กฎกระทรวงเรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- \_\_\_\_\_. (2553). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยม. สืบค้นจาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2553/A/045/4.PDF>
- \_\_\_\_\_. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- \_\_\_\_\_. (2556). ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- วราพร พันธุ์โกคา. (2557). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- วิชัย โสวรรณจินดา. (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โพรเพช.

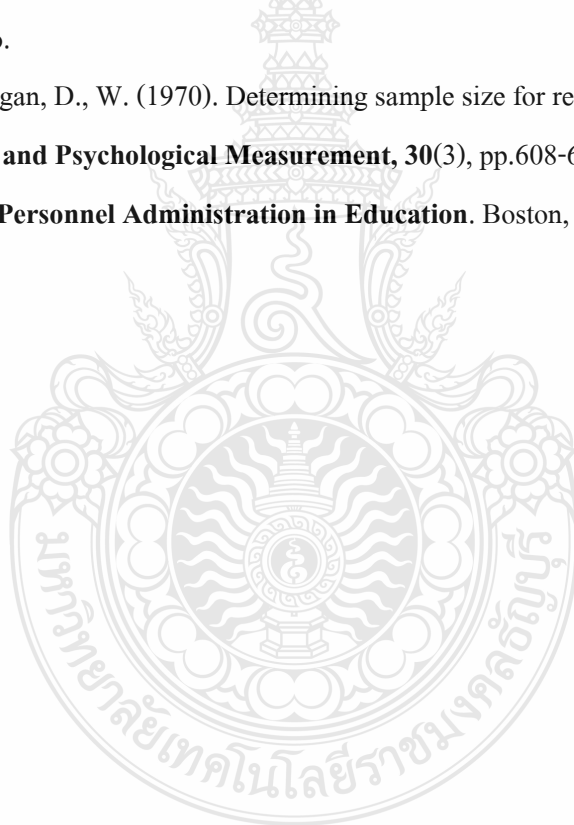
## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2554). **ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.  
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2552). **กระบวนการประเมินสมรรถนะและ  
การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID-Plan)**. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. (2556). **แผนปฏิบัติการประจำปี  
งบประมาณ 2557**. นครราชสีมา: สำนักฯ.
- \_\_\_\_\_. (2557). **ข้อมูล 10 มิถุนายน 2557 จำนวนนักเรียนและห้องเรียน ปีการศึกษา 2557 จำแนก  
ตามชั้นเรียนและเพศ (รายโรงเรียน)**. นครราชสีมา: สำนักฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู**. กรุงเทพฯ:  
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2553). **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- \_\_\_\_\_. (2553). **คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตร  
แห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). **คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย**. กรุงเทพฯ:  
พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556 เมษายน). **การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21. ใน เอกสารประกอบการ  
อบรมสัมมนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาแพร่ เขต 1-2 หลักสูตรการพัฒนาครูโดยการสร้างระบบพี่เลี้ยง.  
แพร่: [ม.ป.พ.].**
- อนันตชัย รุ่งโรจน์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการ  
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์)**.
- อรวรรณ คำยอด. (2555). **สมรรถนะครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,  
มหาวิทยาลัยศิลปากร)**.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- อุดม พินธุรัชย์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- เอกสิทธิ์ ชนินทรภูมิ. (2554). สมรรถนะครูกับการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- Blankes. (1991). **A model job description for the personnel administrator position in North Carolina public school system.** North Carolina : the university of North Carolina At Greensboro.
- Krejcie, R., V. & Morgan, D., W. (1970). Determining sample size for research activities. **Education and Psychological Measurement, 30(3)**, pp.608-609.
- Harris, B., M. (1979). **Personnel Administration in Education.** Boston, MA: Allyn and Bacon.





**ภาคผนวก**

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. นายสุพรรณ แน่นดี  
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองสาหร่าย  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา  
เขต 4
2. ผศ.ดร.สุทธิพร บุญส่ง  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผศ.ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์  
ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตนวัตกรรม มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ดร.อนันต์ เทียวतीय  
ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
5. อาจารย์บรรเลง สระมูล  
อาจารย์ประจำสาขาเทคนิคศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ**  
**กับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็นแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ คือ

- |                                                                                                                                                              |              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>ตอนที่ 1</b> แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม                                                                                                     | จำนวน 5 ข้อ  |
| <b>ตอนที่ 2</b> แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 | จำนวน 21 ข้อ |
| <b>ตอนที่ 3</b> แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4                                   | จำนวน 58 ข้อ |

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

โสภณ สวชนทน  
นักศึกษาระดับปริญญาโท  
สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ	
<input type="checkbox"/> 1. ชาย	<input type="checkbox"/> 2. หญิง
2. อายุ (ถ้าเกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)	
<input type="checkbox"/> 1. 20 - 25 ปี	<input type="checkbox"/> 2. 26 - 30 ปี
<input type="checkbox"/> 3. 31- 35 ปี	<input type="checkbox"/> 4. 36 - 40 ปี
<input type="checkbox"/> 5. 41-45 ปี	<input type="checkbox"/> 6. 46 - 50 ปี
<input type="checkbox"/> 7. 51-55 ปี	<input type="checkbox"/> 8. 55 ปีขึ้นไป
3. ตำแหน่งหน้าที่	
<input type="checkbox"/> 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	<input type="checkbox"/> 2. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
<input type="checkbox"/> 3. ครูผู้ช่วย	<input type="checkbox"/> 4. ครู (คศ.1)
<input type="checkbox"/> 5. ครูวิทยฐานะชำนาญการ (คศ.2)	<input type="checkbox"/> 6. ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (คศ.3)
<input type="checkbox"/> 7. ครูวิทยฐานะผู้เชี่ยวชาญ (คศ.4)	<input type="checkbox"/> 8. อื่นๆ (ระบุ).....
4. ระดับการศึกษา	
<input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท
<input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก	<input type="checkbox"/> 3. อื่น ๆ ระบุ.....
5. ประสบการณ์ในการทำงาน (ถ้าเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)	
<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 5 ปี	<input type="checkbox"/> 2. 6 - 10 ปี
<input type="checkbox"/> 3. 11 - 15 ปี	<input type="checkbox"/> 4. 16 - 20 ปี
<input type="checkbox"/> 5. 21 - 25 ปี	<input type="checkbox"/> 6. 25 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ  
ราชการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 4

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับการปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

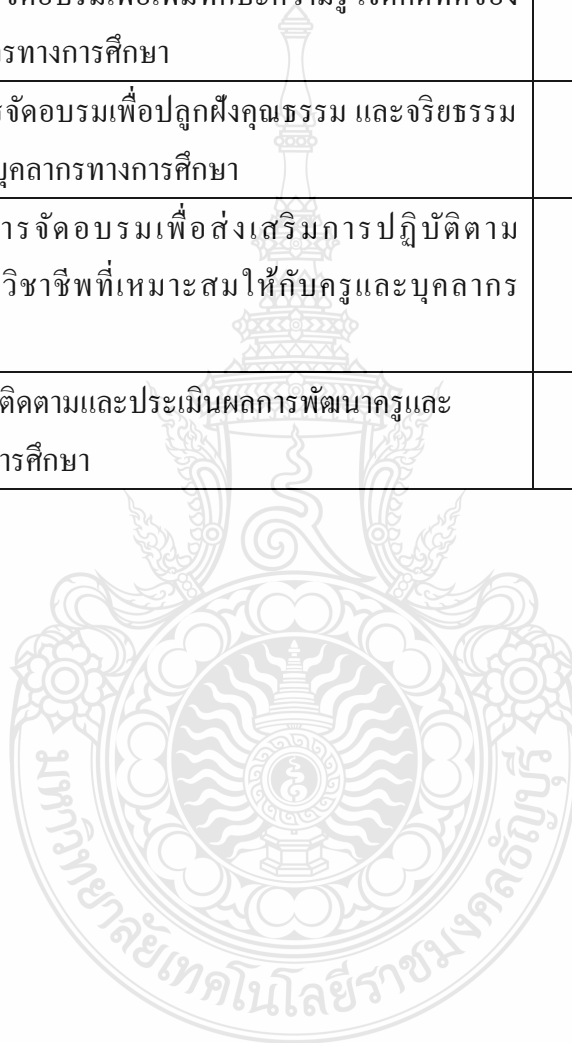
- |   |         |                                             |
|---|---------|---------------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติมาก        |
| 3 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติน้อย       |
| 1 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติน้อยที่สุด |

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การพัฒนา ก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่						
1	ผู้บริหารจัดการปฐมนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อน การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน					
2	ผู้บริหารแจ้งภาระงานที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้อง รับผิดชอบก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารแจ้งมาตรฐานคุณภาพงานแก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษาก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน					
4	ผู้บริหารให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานและจรรยาบรรณ วิชาชีพแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการมอบหมาย หน้าที่ในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความเหมาะสมก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน					



ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการ มอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน					
7	ผู้บริหารแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานแก่ครูและ บุคลากรทางการศึกษาก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน					
<b>การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ</b>						
8	ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา ตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
9	ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา ตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
10	ผู้บริหารกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความ จำเป็นและความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและ บุคลากรทางการศึกษา					
11	ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม หลักสูตรการพัฒนาที่กำหนด					
12	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเองของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา					
13	ผู้บริหารนำผลการประเมินการพัฒนาตนเองของครูและ บุคลากรทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา					
14	ผู้บริหารมีการรายงานผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
15	ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะสำหรับ ตำแหน่ง					
16	ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับ ตำแหน่ง					

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง</b>						
17	ผู้บริหารมีการกำหนดตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา					
18	ผู้บริหารมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ เจตคติที่ดีของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
19	ผู้บริหารมีการจัดอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา					
20	ผู้บริหารมีการจัดอบรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา					
21	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา					



### ตอนที่ 3

#### แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับการปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- |   |         |                                             |
|---|---------|---------------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติมาก        |
| 3 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติน้อย       |
| 1 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติหรือมีการปฏิบัติน้อยที่สุด |

ข้อที่	สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>ความเป็นครู</b>						
1	ครูมีความรอบรู้ในเนื้อหาสาระของวิชาที่สอน					
2	ครูมีกลยุทธ์ในการสอนเพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้					
3	ครูแสวงหาและเลือกใช้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ที่ทันสมัยเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้					
4	ครูมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนครูและผู้เรียนอย่างดี					
5	ครูมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ อุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสำเร็จของการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ					
6	สถานศึกษามีการส่งเสริม พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบวิชาชีพครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู					
<b>ปรัชญาการศึกษา</b>						
7	ครูมีความรู้ ความเข้าใจปรัชญา แนวคิด แนวทางและทฤษฎีทางการศึกษา					

ข้อ ที่	สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
8	ครูมีการประยุกต์ใช้ปรัชญาการศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษา					
9	ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางศาสนา เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม					
10	ครูมีกลวิธีในการจัดการศึกษาที่หลากหลาย					
11	ครูมีการวิเคราะห์การดำเนินงานของตนเพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน					
<b>ภาษาและวัฒนธรรม</b>						
12	ครูมีทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาไทยถูกต้องตามหลักภาษา					
13	ครูมีทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาต่างประเทศถูกต้องตามหลักภาษา					
14	ครูใช้ภาษาไทยเพื่อสื่อความหมายได้ถูกต้อง					
15	ครูใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อสื่อความหมายได้ถูกต้อง					
16	ครูดำเนินชีวิตอย่างมีวัฒนธรรม					
17	ครูไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและแตกแยกในหมู่คณะ					
<b>จิตวิทยาสำหรับครู</b>						
18	ครูให้คำแนะนำในการใช้ชีวิตแก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี					
19	ครูใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความสุข					
20	ครูเข้าใจความสามารถที่แตกต่างกันของผู้เรียน					
21	ครูให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจแก่ผู้เรียนที่ประพฤติปฏิบัติดี					
22	ครูจัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น					
<b>หลักสูตร</b>						
23	ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร					
24	ครูมีความสามารถในการจัดทำหลักสูตร					

ข้อ ที่	สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
25	ครูมีการประเมินหลักสูตร					
26	ครูมีการนำผลการประเมินหลักสูตรไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร					
27	สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง					
<b>การจัดการเรียนรู้และการจัดชั้นเรียน</b>						
28	ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนครบตลอดปีการศึกษา					
29	ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดผลการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างชัดเจน					
30	ครูสรุปสาระสำคัญหลังจากกิจกรรมการเรียนรู้สิ้นสุดลงและบันทึกผลการจัดการเรียนรู้หลังสอนทุกครั้ง					
31	ครูจัดบรรยากาศภายในห้องเรียนได้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้					
32	ครูจัดบรรยากาศภายนอกห้องเรียนได้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้					
<b>การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้</b>						
33	ครูมีความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
34	ครูมีความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
35	ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน					
36	ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน					
37	ครูจัดทำกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
<b>นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา</b>						
38	ครูสามารถผลิตสื่อ นวัตกรรม เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้					
39	ครูประยุกต์ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้					
40	ครูเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม ที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและ ผู้เรียน					

ข้อ ที่	สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
41	ครูมีการประเมินสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้					
42	ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ					
43	ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร					
<b>การวัดและประเมินผลการเรียนรู้</b>						
44	ครูสร้างเครื่องมือในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้					
45	ครูพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตรง ตามจุดประสงค์การเรียนรู้					
46	ครูมีการวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เหมาะสมกับกิจกรรม การเรียนรู้					
47	ครูนำผลที่ได้จากการวัดผลมาประเมินผลการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ของผู้เรียน					
48	ครูนำผลการประเมินการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน					
<b>การประกันคุณภาพการศึกษา</b>						
49	ครูมีการวางแผนจัดการคุณภาพทางการศึกษาได้ตามระบบ					
50	ครูดำเนินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามแผนจัดการ คุณภาพทางการศึกษา					
51	ครูมีการประเมินผลเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผน จัดการคุณภาพทางการศึกษา					
52	ครูมีการนำผลการประเมินแผนจัดการคุณภาพทางการศึกษา มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น					
53	ครูมีการดำเนินการตามวงจรประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
<b>คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ</b>						
54	ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ทั้งทางกาย วาจาและใจ					

ข้อ ที่	สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
55	ครูมีความตรงต่อเวลา อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานด้วยความ วิริยะ อุตสาหะเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ					
56	ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสมอภาค เทียง ธรรม ดูแลและรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่าง เคร่งครัด					
57	ครูช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่น ในระบบคุณธรรมและสร้างสามัคคีในหมู่คณะ					
58	ครูมีความเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมและให้กำลังใจ แก่ศิษย์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....



**ภาคผนวก ค**  
**ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)**





ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

กับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคลด้านการ เสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
<b>การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่</b>									
1	ผู้บริหารจัดการปฐมนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารแจ้งภาระงานที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรับผิดชอบก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารแจ้งมาตรฐานคุณภาพงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสมก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคลด้านการ เสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	ผลการพิจารณาของ ผู้ช่วยฯ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
6	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อน การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ</b>									
8	ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์ความ จำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูและ บุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์ความ ต้องการในการพัฒนาตนเองของครู และบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้อง กับความจำเป็นและความต้องการใน การพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร ทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาครู และ บุคลากรทางการศึกษาตามหลักสูตรที่ กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่-	การบริหารงานบุคคลด้านการ เสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
12	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผล การพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร ทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารนำผลการประเมินการพัฒนา ตนเองของครูและบุคลากรทางการ ศึกษาไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีการรายงานผลการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง</b>									
15	ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์คุณ ลักษณะเฉพาะของตำแหน่ง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีการศึกษาวิเคราะห์ลักษณะ งานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีการกำหนดตำแหน่งของครู และบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ เจตคติที่ดีของครูและบุคลากร ทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีการจัดอบรมเพื่อปลูกฝัง คุณธรรม และจริยธรรมให้กับครูและ บุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคลด้านการ เสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
20	ผู้บริหารมีการจัดอบรมเพื่อส่งเสริม การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่ เหมาะสมให้กับครูและบุคลากร ทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผล การพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ตอนที่ 3 สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครราชสีมา เขต 4

ข้อ ที่	สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
<b>ความเป็นครู</b>									
1	ครูมีความรอบรู้ในเนื้อหาสาระของวิชาที่สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูมีกลยุทธ์ในการสอนเพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูแสวงหาและเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้ที่ทันสมัยเพื่อนำมาประกอบการจัดการเรียนรู้	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
4	ครูมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนครูและผู้เรียนอย่างบริสุทธิ์ใจ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
5	ครูมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ อุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสำเร็จของการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ปรัชญาการศึกษา</b>									
6	ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7	ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางศาสนา เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อ ที่	สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
8	ครูมีกลวิธีในการจัดการศึกษาที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ครูมีการประยุกต์ใช้ปรัชญาการศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
10	ครูมีการวิเคราะห์การดำเนินงานของตนเพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
<b>ภาษาและวัฒนธรรม</b>									
11	ครูมีทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาไทยถูกต้องตามหลักภาษา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
12	ครูมีทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาอังกฤษถูกต้องตามหลักภาษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
13	ครูใช้ภาษาไทยเพื่อสื่อความหมายได้ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ครูใช้ภาษาอังกฤษเพื่อสื่อความหมายได้ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ครูดำเนินชีวิตอย่างมีวัฒนธรรม และไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและแตกแยก	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
<b>จิตวิทยาสำหรับครู</b>									
16	ครูให้คำแนะนำในการใช้ชีวิตแก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ครูใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ครูเข้าใจความสามารถที่แตกต่างกันของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
19	ครูให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจแก่ผู้เรียนที่ประพฤติปฏิบัติดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ครูจัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>หลักสูตร</b>									
21	ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ครูมีความสามารถในการจัดทำหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ครูมีการประเมินหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ครูมีการนำผลการประเมินหลักสูตรไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การจัดการเรียนรู้และการจัดชั้นเรียน</b>									
26	ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนครบตลอดปีการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ครูจัดการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดผลการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ครูสรุปสาระสำคัญหลังจากกิจกรรมการเรียนรู้สิ้นสุดลงและบันทึกผลการจัดการเรียนรู้หลังสอนทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่.	สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
29	ครูจัดบรรยากาศภายในห้องเรียนได้เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ครูจัดบรรยากาศภายนอกห้องเรียนได้เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้</b>									
31	ครูมีความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ครูมีความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	ครูจัดทำกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา</b>									
36	ครูสามารถผลิตสื่อ นวัตกรรม เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	ครูประยุกต์ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	ครูเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	ครูมีการประเมินสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ข้อ ที่.	สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
40	ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การวัดและประเมินผลการเรียนรู้</b>									
41	ครูสร้างเครื่องมือในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	ครูพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	ครูมีการวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	ครูนำผลที่ได้จากการวัดผลมาประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	ครูนำผลการประเมินการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การประกันคุณภาพการศึกษา</b>									
46	ครูมีการวางแผนจัดการคุณภาพทางการศึกษาอย่างรอบคอบ	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
47	ครูดำเนินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามแผนจัดการคุณภาพทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่.	สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
48	ครูมีการประเมินผลเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนจัดการคุณภาพทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49	ครูมีการนำผลการประเมินแผนจัดการคุณภาพทางการศึกษา มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50	ครูมีการดำเนินการตามวงจรประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ</b>									
51	ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ทั้งทางกาย วาจาและใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52	ครูมีความตรงต่อเวลา อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
53	ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสมอภาค เทียงธรรม คุณดูแลและรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
54	ครูช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่.	สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
55	ครูมีความเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมและให้กำลังใจแก่ศิษย์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ง  
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



## ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .842

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	21

ตอนที่ 3 สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูเท่ากับ .941และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ทั้งฉบับเท่ากับ.913

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	58

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	79

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 319ฉบับโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

### Statistics

		เพศ	อายุ	ตำแหน่งหน้าที่	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน
N	Valid	319	319.00	319.00	319.00	319
	Missing	0	0.00	0.00	0.00	0

### ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	114	35.74	35.74	35.74
หญิง	205	64.26	64.26	100.00
Total	319	100.00	100.00	

#### อายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 ปี	11	3.45	3.45	3.45
26-30 ปี	27	8.46	8.46	11.91
31-35 ปี	21	6.58	6.58	18.50
36-40 ปี	11	3.45	3.45	21.94
41-45 ปี	35	10.97	10.97	32.92
46-50 ปี	77	24.14	24.14	57.05
51-55 ปี	72	22.57	22.57	79.62
55 ปีขึ้นไป	65	20.38	20.38	100.00
Total	319	100.00	100.00	

ตำแหน่งหน้าที่

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ผู้อำนวยการ	138	43.26	43.26	43.26
รองผู้อำนวยการ	41	12.85	12.85	56.11
ครูผู้ช่วย	10	3.13	3.13	59.25
ครู (คศ.1)	20	6.27	6.27	65.52
ครู (คศ.2)	59	18.50	18.50	84.01
ครู (คศ.3)	27	8.46	8.46	92.48
ครู (คศ.4)	1	0.31	0.31	92.79
ครูอัตราจ้าง	23	7.21	7.21	100.00
Total	319	100.00	100.00	

ระดับการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปริญญาตรี	114	35.74	35.74	35.74
ปริญญาโท	201	63.01	63.01	98.75
ปริญญาเอก	4	1.25	1.25	100.00
Total	319	100.00	100.00	

ประสบการณ์ในการทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ไม่เกิน 5 ปี	27	8.46	8.46	8.46
6-10 ปี	31	9.72	9.72	18.18
11-15 ปี	14	4.39	4.39	22.57
16-20 ปี	60	18.81	18.81	41.38
21-25 ปี	108	33.86	33.86	75.24
25 ปีขึ้นไป	79	24.76	24.76	100.00
Total	319	100.00	100.00	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวม

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ( $X_1$ )	319	3.00	5.00	4.03	0.33
การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ( $X_2$ )	319	3.00	5.00	4.17	0.31
การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง ( $X_3$ )	319	3.00	5.00	4.05	0.33
การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ( $X_{tot}$ )	319	3.00	5.00	4.08	0.24

ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 รายด้าน

#### 1. การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ( $X_1$ )

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 1	319	2.00	5.00	4.14	0.76
ข้อ 2	319	2.00	5.00	4.10	0.76
ข้อ 3	319	2.00	5.00	4.21	0.72
ข้อ 4	319	2.00	5.00	3.92	0.73
ข้อ 5	319	2.00	5.00	4.02	0.75
ข้อ 6	319	2.00	5.00	3.77	0.83
ข้อ 7	319	3.00	5.00	4.02	0.71
การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ( $X_1$ )	319	3.00	5.00	4.03	0.33



2. การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ( $X_2$ )

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 1	319	2.00	5.00	4.22	0.67
ข้อ 2	319	2.00	5.00	4.23	0.67
ข้อ 3	319	2.00	5.00	3.98	0.80
ข้อ 4	319	2.00	5.00	3.90	0.86
ข้อ 5	319	2.00	5.00	4.34	0.67
ข้อ 6	319	3.00	5.00	4.19	0.60
ข้อ 7	319	3.00	5.00	4.32	0.61
การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ( $X_2$ )	319	3.00	5.00	4.17	0.31

3. การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง ( $X_3$ )

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 1	319	2.00	5.00	4.12	0.86
ข้อ 2	319	2.00	5.00	4.05	0.87
ข้อ 3	319	3.00	5.00	4.12	0.64
ข้อ 4	319	2.00	5.00	3.90	0.82
ข้อ 5	319	2.00	5.00	3.97	0.83
ข้อ 6	319	2.00	5.00	4.11	0.66
ข้อ 7	319	2.00	5.00	4.07	0.87
การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง ( $X_3$ )	319	3.00	5.00	4.05	0.33

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวม

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความเป็นครู (Y <sub>1</sub> )	319	3.00	5.00	4.37	0.31
ปรัชญาการศึกษา (Y <sub>2</sub> )	319	3.00	5.00	4.19	0.35
ภาษาและวัฒนธรรม (Y <sub>3</sub> )	319	3.00	5.00	4.28	0.35
จิตวิทยาสำหรับครู (Y <sub>4</sub> )	319	3.00	5.00	4.33	0.38
หลักสูตร (Y <sub>5</sub> )	319	3.00	5.00	4.38	0.37
การจัดการเรียนรู้และการจัดชั้นเรียน (Y <sub>6</sub> )	319	3.00	5.00	4.33	0.36
การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (Y <sub>7</sub> )	319	2.80	5.00	4.07	0.48
นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (Y <sub>8</sub> )	319	3.33	5.00	4.21	0.34
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Y <sub>9</sub> )	319	3.40	5.00	4.26	0.40
การประกันคุณภาพการศึกษา (Y <sub>10</sub> )	319	3.20	5.00	4.13	0.39
คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ (Y <sub>11</sub> )	319	3.00	5.00	4.30	0.37
สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู (Y <sub>tot</sub> )	319	3.39	5.00	4.26	0.25

ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 รายด้าน

#### 1. ความเป็นครู (Y<sub>1</sub>)

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 1	319	3.00	5.00	4.52	0.51
ข้อ 2	319	3.00	5.00	4.39	0.55
ข้อ 3	319	3.00	5.00	4.38	0.54
ข้อ 4	319	3.00	5.00	4.23	0.59
ข้อ 5	319	3.00	5.00	4.51	0.51
ข้อ 6	319	2.00	5.00	4.20	0.73
ความเป็นครู (Y <sub>1</sub> )	319	3.00	5.00	4.37	0.31

## 2. ประสิทธิภาพการศึกษา ( $Y_2$ )

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 1	319	2.00	5.00	4.18	0.72
ข้อ 2	319	3.00	5.00	4.34	0.61
ข้อ 3	319	3.00	5.00	4.11	0.61
ข้อ 4	319	3.00	5.00	4.06	0.71
ข้อ 5	319	3.00	5.00	4.25	0.59
ประสิทธิภาพการศึกษา ( $Y_2$ )	319	3.00	5.00	4.19	0.35

## 3. ภาษาและวัฒนธรรม ( $Y_3$ )

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 1	319	3.00	5.00	4.48	0.54
ข้อ 2	319	2.00	5.00	4.10	0.75
ข้อ 3	319	3.00	5.00	4.50	0.51
ข้อ 4	319	3.00	5.00	4.21	0.68
ข้อ 5	319	3.00	5.00	4.12	0.73
ข้อ 6	319	3.00	5.00	4.25	0.63
ภาษาและวัฒนธรรม ( $Y_3$ )	319	3.00	5.00	4.28	0.35

## 4. จิตวิทยาสำหรับครู ( $Y_4$ )

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 1	319	3.00	5.00	4.36	0.53
ข้อ 2	319	3.00	5.00	4.29	0.73
ข้อ 3	319	2.00	5.00	4.25	0.73
ข้อ 4	319	3.00	5.00	4.45	0.52
ข้อ 5	319	3.00	5.00	4.32	0.57
จิตวิทยาสำหรับครู ( $Y_4$ )	319	3.00	5.00	4.33	0.38

5. หลักสูตร( $Y_5$ )

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 1	319	3.00	5.00	4.48	0.57
ข้อ 2	319	3.00	5.00	4.46	0.56
ข้อ 3	319	3.00	5.00	4.31	0.58
ข้อ 4	319	3.00	5.00	4.26	0.65
ข้อ 5	319	3.00	5.00	4.41	0.57
หลักสูตร ( $Y_5$ )	319	3.00	5.00	4.38	0.37

6. การจัดการเรียนรู้และการจัดชั้นเรียน( $Y_6$ )

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 1	319	3.00	5.00	4.41	0.59
ข้อ 2	319	2.00	5.00	4.35	0.63
ข้อ 3	319	3.00	5.00	4.44	0.60
ข้อ 4	319	3.00	5.00	4.25	0.59
ข้อ 5	319	3.00	5.00	4.22	0.69
การจัดการเรียนรู้และการจัดชั้นเรียน ( $Y_6$ )	319	3.00	5.00	4.33	0.36

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้( $Y_7$ )

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 1	319	2.00	5.00	4.18	0.81
ข้อ 2	319	3.00	5.00	3.97	0.76
ข้อ 3	319	3.00	5.00	3.99	0.64
ข้อ 4	319	3.00	5.00	4.08	0.65
ข้อ 5	319	2.00	5.00	4.12	0.71
การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ( $Y_7$ )	319	2.80	5.00	4.07	0.48

8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา( $Y_8$ )

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 1	319	3.00	5.00	4.31	0.62
ข้อ 2	319	3.00	5.00	4.28	0.66
ข้อ 3	319	2.00	5.00	4.23	0.70
ข้อ 4	319	3.00	5.00	4.17	0.60
ข้อ 5	319	3.00	5.00	3.98	0.64
ข้อ 6	319	3.00	5.00	4.28	0.60
นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษา ( $Y_8$ )	319	3.33	5.00	4.21	0.34

9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ( $Y_9$ )

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 1	319	2.00	5.00	4.22	0.70
ข้อ 2	319	3.00	5.00	4.38	0.59
ข้อ 3	319	3.00	5.00	4.26	0.69
ข้อ 4	319	3.00	5.00	4.26	0.56
ข้อ 5	319	2.00	5.00	4.18	0.71
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ( $Y_9$ )	319	3.40	5.00	4.26	0.40

10. การประกันคุณภาพการศึกษา ( $Y_{10}$ )

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 1	319	3.00	5.00	4.03	0.62
ข้อ 2	319	3.00	5.00	4.20	0.65
ข้อ 3	319	3.00	5.00	4.13	0.68
ข้อ 4	319	3.00	5.00	4.09	0.75
ข้อ 5	319	2.00	5.00	4.19	0.73
การประกันคุณภาพการศึกษา ( $Y_{10}$ )	319	3.20	5.00	4.13	0.39

11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ (Y<sub>11</sub>)

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อ 1	319	3.00	5.00	4.32	0.52
ข้อ 2	319	3.00	5.00	4.41	0.61
ข้อ 3	319	2.00	5.00	4.22	0.73
ข้อ 4	319	3.00	5.00	4.35	0.55
ข้อ 5	319	2.00	5.00	4.19	0.73
คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ (Y <sub>11</sub> )	319	3.00	5.00	4.30	0.37

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)



**Correlations**

		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y <sub>7</sub>	Y <sub>8</sub>	Y <sub>9</sub>	Y <sub>10</sub>	Y <sub>11</sub>	X <sub>tot</sub>	Y <sub>tot</sub>
X <sub>1</sub>	Pearson Correlation	1	.188**	.435**	.040	.112*	.148**	.150**	.018	.082	.213**	.052	.004	.055	.051	.739**	.133*
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.477	.045	.008	.007	.752	.144	.000	.350	.937	.331	.365	.000	.018
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
X <sub>2</sub>	Pearson Correlation	.188**	1	.351**	.159**	.186**	.113*	.082	.086	.101	.166**	.143*	.084	.113*	.195**	.676**	.196**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.005	.001	.043	.145	.123	.071	.003	.011	.136	.044	.000	.000	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
X <sub>3</sub>	Pearson Correlation	.435**	.351**	1	.102	.144**	.120*	.105	.078	.118*	.186**	.109	.057	.031	.092	.809**	.159**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.069	.010	.032	.060	.165	.035	.001	.051	.311	.580	.101	.000	.004
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
Y <sub>1</sub>	Pearson Correlation	.040	.159**	.102	1	.593**	.314**	.482**	.181**	.277**	.387**	.420**	.483**	.376**	.533**	.133*	.681**
	Sig. (2-tailed)	.477	.005	.069		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
Y <sub>2</sub>	Pearson Correlation	.112*	.186**	.144**	.593**	1	.424**	.501**	.265**	.382**	.482**	.308**	.335**	.292**	.482**	.198**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.045	.001	.010	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
Y <sub>3</sub>	Pearson Correlation	.148**	.113*	.120*	.314**	.424**	1	.376**	.282**	.374**	.355**	.227**	.017	.153**	.097	.171**	.489**
	Sig. (2-tailed)	.008	.043	.032	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.764	.006	.083	.002	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319

		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y <sub>7</sub>	Y <sub>8</sub>	Y <sub>9</sub>	Y <sub>10</sub>	Y <sub>11</sub>	X <sub>tot</sub>	Y <sub>tot</sub>
Y <sub>4</sub>	Pearson Correlation	.150**	.082	.105	.482**	.501**	.376**	1	.259**	.541**	.585**	.312**	.394**	.191**	.466**	.152**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.007	.145	.060	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.006	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
Y <sub>5</sub>	Pearson Correlation	.018	.086	.078	.181**	.265**	.282**	.259**	1	.380**	.145**	.345**	.121*	.171**	.087	.082	.436**
	Sig. (2-tailed)	.752	.123	.165	.001	.000	.000	.000		.000	.009	.000	.031	.002	.123	.144	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
Y <sub>6</sub>	Pearson Correlation	.082	.101	.118*	.277**	.382**	.374**	.541**	.380**	1	.611**	.400**	.260**	.353**	.319**	.136*	.681**
	Sig. (2-tailed)	.144	.071	.035	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.015	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
Y <sub>7</sub>	Pearson Correlation	.213**	.166**	.186**	.387**	.482**	.355**	.585**	.145**	.611**	1	.482**	.467**	.512**	.449**	.254**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.000	.000	.000	.000	.009	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
Y <sub>8</sub>	Pearson Correlation	.052	.143*	.109	.420**	.308**	.227**	.312**	.345**	.400**	.482**	1	.684**	.621**	.443**	.136*	.725**
	Sig. (2-tailed)	.350	.011	.051	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.015	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
Y <sub>9</sub>	Pearson Correlation	.004	.084	.057	.483**	.335**	.017	.394**	.121*	.260**	.467**	.684**	1	.581**	.665**	.065	.700**
	Sig. (2-tailed)	.937	.136	.311	.000	.000	.764	.000	.031	.000	.000	.000		.000	.000	.249	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319



		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y <sub>7</sub>	Y <sub>8</sub>	Y <sub>9</sub>	Y <sub>10</sub>	Y <sub>11</sub>	X <sub>tot</sub>	Y <sub>tot</sub>
Y <sub>10</sub>	Pearson Correlation	.055	.113*	.031	.376**	.292**	.153**	.191**	.171**	.353**	.512**	.621**	.581**	1	.413**	.088	.653**
	Sig. (2-tailed)	.331	.044	.580	.000	.000	.006	.001	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.118	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
Y <sub>11</sub>	Pearson Correlation	.051	.195**	.092	.533**	.482**	.097	.466**	.087	.319**	.449**	.443**	.665**	.413**	1	.149**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.365	.000	.101	.000	.000	.083	.000	.123	.000	.000	.000	.000	.000		.007	.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
X <sub>tot</sub>	Pearson Correlation	.739**	.676**	.809**	.133*	.198**	.171**	.152**	.082	.136*	.254**	.136*	.065	.088	.149**	1	.218**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.017	.000	.002	.006	.144	.015	.000	.015	.249	.118	.007		.000
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319
Y <sub>tot</sub>	Pearson Correlation	.133*	.196**	.159**	.681**	.690**	.489**	.708**	.436**	.681**	.778**	.725**	.700**	.653**	.685**	.218**	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319	319

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ภาคผนวก จ  
รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล



### รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล

ที่	รายชื่อ โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
1	โรงเรียนปากช่อง (คุรุสามัคคี)	3	49	1	8
2	โรงเรียนบ้านหนองมะค่า	2	31	1	5
3	โรงเรียนบ้านหนองตาแก้ว	1	11	1	1
4	โรงเรียนบ้านหนองอีเหลอ	1	5	1	0
5	โรงเรียนบ้านลำทองหลาง	1	7	1	0
6	โรงเรียนเดิมแสงไขปากช่องวิทยา	2	37	1	6
7	โรงเรียนบ้านปางแก(สถาปราชานุกุล)	1	18	1	2
8	โรงเรียนบ้านซับน้ำเย็น	1	4	1	0
9	โรงเรียนวัดบันไดม้า	1	4	1	0
10	โรงเรียนเสนาารัฐวิทยาคาร	1	16	1	2
11	โรงเรียนบ้านหนองกะทุม	1	13	1	1
12	โรงเรียนบ้านหนองไข่น้ำ(ลำพญากลาง)	1	8	1	1
13	โรงเรียนบ้านสอยดาว	1	6	1	0
14	โรงเรียนบ้านหนองคอ	1	3	1	0
15	โรงเรียนบ้านสายขนวน	1	3	1	0
16	โรงเรียนบ้านป่าไผ่	1	7	1	0
17	โรงเรียนไตรรัตน์วิทยาคาร	2	19	1	3
18	โรงเรียนบ้านท่าเลื้อนสามัคคี	1	13	1	1
19	โรงเรียนบ้านท่ามะนาว	1	4	1	0
20	โรงเรียนบ้านหนองสาหร่าย	1	16	1	3
21	โรงเรียนบ้านคลองยาง	2	24	1	3
22	โรงเรียนนิคมสร้างตนเองลำตะคอง1	1	16	1	2
23	โรงเรียนบ้านบ่อทอง	1	9	1	1

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
24	โรงเรียนนิคมชลประทานสงเคราะห์	1	6	1	0
25	โรงเรียนบ้านซับหวาย	1	6	1	0
26	โรงเรียนบ้านวังไทร	2	21	1	3
27	โรงเรียนบ้านหินเพิง	1	11	1	1
28	โรงเรียนบ้านซับน้อย	1	8	1	1
29	โรงเรียนบ้านหินลาด	1	9	1	1
30	โรงเรียนนิคมสร้างตนเองลำตะคอง 2	1	5	1	0
31	โรงเรียนบ้านกุดไทรง	1	4	1	0
32	โรงเรียนบ้านท่าช้าง	2	26	1	4
33	โรงเรียนบ้านบึงเตย	1	9	1	1
34	โรงเรียนบ้านคลองเสือ	1	6	1	0
35	โรงเรียนบ้านคลองดินคำ	1	7	1	0
36	โรงเรียนบ้านปรางคล้า	1	7	1	0
37	โรงเรียนบ้านหมูสี	1	13	1	1
38	โรงเรียนบ้านคลองเคื่อ	1	2	1	0
39	โรงเรียนบ้านหนองจอก	1	3	1	0
40	โรงเรียนบ้านหนองช่อมตะเคียนงาม	1	14	1	2
41	โรงเรียนบ้านหนองคูมวิทยา	1	6	1	0
42	โรงเรียนสระน้ำไสวิทยา	1	5	1	0
43	โรงเรียนบ้านโป่งตาลอง	1	3	1	0
44	โรงเรียนชนงพระไต้	2	22	1	3
45	โรงเรียนวัดชนงพระเหนือ	1	5	1	0
46	โรงเรียนนิคมสร้างตนเองลำตะคอง 5	1	7	1	0
47	โรงเรียนบ้านเขาจันทน์หอม	1	6	1	0

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
48	โรงเรียนบ้านหนองตะกู่	1	5	1	0
49	โรงเรียนวัดกลางดง	1	17	1	2
50	โรงเรียนวัดมิตรภาพวนาราม	1	21	1	3
51	โรงเรียนเบทาโกรวิทยา	1	10	1	1
52	โรงเรียนบุญบันดาลวิธานุสรณ์	1	6	1	0
53	โรงเรียนผ่านศึกสงเคราะห์	1	4	1	0
54	โรงเรียนบ้านโนนกระโดน	1	9	1	1
55	โรงเรียนบ้านหัวป่าง	1	10	1	1
56	โรงเรียนบ้านโสกน้อย	1	3	1	0
57	โรงเรียนบ้านซำใต้	1	4	1	0
58	โรงเรียนวัดชีราลงกรณวราราม	1	18	1	2
59	โรงเรียนบ้านเขาวง	1	8	1	1
60	โรงเรียนบ้านนา(ประสิทธิ์วิทยาการ)	2	15	1	2
61	โรงเรียนบ้านโป่งกะสัง	1	7	1	0
62	โรงเรียนบ้านหนองขวางวิทยา	1	13	1	1
63	โรงเรียนประชารัฐวิทยา	1	9	1	1
64	โรงเรียนบ้านวังกะทะ	1	3	1	0
65	โรงเรียนบ้านคลองมะค่าหิน	1	2	1	0
66	โรงเรียนบ้านเขาแก้ว	1	4	1	0
67	โรงเรียนบ้านปากกล้วย	1	4	1	0
68	โรงเรียนวันอาสาพัฒนา 2520	2	18	1	2
69	โรงเรียนบ้านหนองหมาก	1	14	1	2
70	โรงเรียนบ้านซำเศรษฐี	1	11	1	1
71	โรงเรียนนิคมสร้างตนเองลำตะคอง4	1	13	1	1

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
72	โรงเรียนบ้านวังสีสด	1	4	1	0
73	โรงเรียนบ้านโป่งวัวแดง	1	4	1	0
74	โรงเรียนคลองแจรงวิทยา	1	4	1	0
75	โรงเรียนคลองไทรวิทยาลัย	1	9	1	1
76	โรงเรียนทับ 6 วิทยาการ	1	15	1	2
77	โรงเรียนสง่าพัฒนา	1	6	1	0
78	โรงเรียนหนองน้ำใส	2	23	1	3
79	โรงเรียนบ้านดอนเมือง	1	6	1	0
80	โรงเรียนนาหว้าไทรประชาคม	1	5	1	0
81	โรงเรียนหนองแวงพิทยาคม	1	11	1	1
82	โรงเรียนประชาราษฎร์สามัคคี	1	8	1	1
83	โรงเรียนรามวิทยาประชานุสรณ์	1	4	1	0
84	โรงเรียนบ้านปางโก	1	4	1	0
85	โรงเรียนโนนกรดสามัคคี	1	6	1	0
86	โรงเรียนบ้านซับชุมพล	1	5	1	0
87	โรงเรียนบ้านโนนสง่า	1	11	1	1
88	โรงเรียนบ้านหนองไผ่	1	11	1	1
89	โรงเรียนบ้านหนองหญ้าขาว	1	10	1	1
90	โรงเรียนบ้านหนองห่าน(ประชาสามัคคี)	1	7	1	0
91	โรงเรียนเจ.ซี.โคราชนุสรณ์ 1	1	4	1	0
92	โรงเรียนนิยมิตรวิทยาการ	2	24	1	3
93	โรงเรียนบ้านซับศรีจันทร์	1	3	1	0
94	โรงเรียนบ้านมะค่างาม	1	15	1	2
95	โรงเรียนเจียรนวนนทอุทิศ 1	1	13	1	1

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
96	โรงเรียนถนนมิตรภาพ	1	4	1	0
97	โรงเรียนบ้านคลองตะแบก	1	8	1	1
98	โรงเรียนบ้านซับตะเคียน	1	14	1	2
99	โรงเรียนบ้านเลิศสวัสดิ์(ราษฎร์รังสรรค์วิทยา)	1	12	1	1
100	โรงเรียนบ้านลาดบัวขาว	1	10	1	1
101	โรงเรียนบ้านหนองบัว	1	4	1	0
102	โรงเรียนบ้านใหม่สำโรง	1	12	1	1
103	โรงเรียนหนองน้ำขุ่น	1	14	1	2
104	โรงเรียนไทยวัฒนาประชารัฐ	2	30	1	4
105	โรงเรียนบ้านถนนคค(ศรีวิทยาการ)	1	4	1	0
106	โรงเรียนบ้านนาดีศรีสะอาด	1	6	1	0
107	โรงเรียนสันติพัฒนา	1	6	1	0
108	โรงเรียนศิริพัฒนา	1	20	1	3
109	โรงเรียนบ้านกุดขนวน(รัฐราษฎร์สวัสดิ์อุทิศ)	1	9	1	1
110	โรงเรียนบ้านโนนกลุ่มมิตรภาพที่ 210	2	27	1	4
111	โรงเรียนบ้านหนองขาม	1	3	1	0
112	โรงเรียนบ้านกุดน้อย	1	4	1	0
113	โรงเรียนบ้านโนนเสลา	1	7	1	0
114	โรงเรียนบ้านหนองสลักไค	1	7	1	0
115	โรงเรียนบ้านใหม่(ประชาอุปถัมภ์)	1	9	1	1
116	โรงเรียนพรพิทยาคม	1	11	1	1
117	โรงเรียนบ้านซับใต้	1	9	1	1
118	โรงเรียนบ้านโนนรัง	1	3	1	0
119	โรงเรียนบ้านปางละกอ	1	9	1	1

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
120	โรงเรียนบ้านวังกระสวย	1	6	1	0
121	โรงเรียนบ้านวังโรงน้อย	1	12	1	1
122	โรงเรียนบ้านโนนประคู้	1	5	1	0
123	โรงเรียนบ้านวังราง	1	4	1	0
124	โรงเรียนบ้านวังโรงใหญ่สามัคคี	1	13	1	1
125	โรงเรียนบ้านหนองกระทุ่ม	1	15	1	2
126	โรงเรียนบ้านห้วยลุง	1	5	1	0
127	โรงเรียนบ้านหนองกก(ประชาพัฒนา)	1	3	1	0
128	โรงเรียนบ้านหนองบัวน้อย	1	8	1	1
129	โรงเรียนบ้านหนองไม้ตาย	1	2	1	0
130	โรงเรียนบ้านห้วยตะแคง	1	5	1	0
131	โรงเรียนห้วยทรายวิทยาคม	1	4	1	0
132	โรงเรียนบ้านหนองโอง	1	2	1	0
133	โรงเรียนบ้านหัน(วุฒิวิทยาการ)	1	15	1	2
134	โรงเรียนอนุบาลประชารัฐสามัคคี	2	37	1	6
135	โรงเรียนระดมวิทยานุสรณ์	2	25	1	4
136	โรงเรียนแหลมทองวิทยานุสรณ์	1	5	1	0
137	โรงเรียนบ้านบุใหญ่	1	5	1	0
138	โรงเรียนบ้านกิริวัฒน์ศักดิ์	1	5	1	0
139	โรงเรียนบ้านสระเพลง	1	9	1	1
140	โรงเรียนบ้านโคกมะกอก (ก.ร.ป.กลางอุปถัมภ์)	1	12	1	1
141	โรงเรียนบ้านนาตะไครก	1	3	1	0
142	โรงเรียนสันติวิทยา	1	2	1	0



ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
143	โรงเรียนบ้านแก่นท้าว(อโศกสงเคราะห์)	1	14	1	2
144	โรงเรียนบ้านทะเล(เสมาประชาสรรค์)	1	6	1	0
145	โรงเรียนบ้านน้อยกุดคล้า	1	2	1	0
146	โรงเรียนบ้านสัมภวงาม	1	5	1	0
147	โรงเรียนเสมาวิทยา	1	3	1	0
148	โรงเรียนบ้านโสกแจ้ง	1	5	1	0
149	โรงเรียนบ้านกุดจิก(ราชสุทรีอนุกุล)	1	6	1	0
150	โรงเรียนบ้านสลักไผ่	1	9	1	1
151	โรงเรียนจตุรคามสามัคคี	1	6	1	0
152	โรงเรียนโนนคำวิทยา	1	13	1	1
153	โรงเรียนบ้านกุดปลาแห้งเหมืองลี่	1	7	1	0
154	โรงเรียนบ้านโคกหินเหล็กไฟ	1	5	1	0
155	โรงเรียนบ้านกุดหัวช้าง	1	6	1	0
156	โรงเรียนโค้งยางวิทยา	1	11	1	1
157	โรงเรียนบ้านนากลาง	1	14	1	2
158	โรงเรียนบ้านนาใหญ่(เสถียรราษฎร์รัฐผดุง)	1	8	1	1
159	โรงเรียนบ้านหนองบอน	1	3	1	0
160	โรงเรียนบ้านหัวตะคร้อ	1	2	1	0
161	โรงเรียนบ้านกุดขมิ้น	1	4	1	0
162	โรงเรียนสองคร	1	7	1	0
163	โรงเรียนบ้านหนองตะไกำ	1	2	1	0
164	โรงเรียนบ้านหนองแวง	1	6	1	0
165	โรงเรียนบ้านมะเกลือเก่า	1	6	1	0
166	โรงเรียนบ้านไร่โคกสูง	1	3	1	0

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
167	โรงเรียนบ้านหนองไม้ตาย	1	5	1	0
168	โรงเรียนบ้านหนองม่วง	1	8	1	1
169	โรงเรียนบ้านหนองเบน	1	10	1	1
170	โรงเรียนบ้านห้วยไผ่	1	3	1	0
171	โรงเรียนบ้านหนองเลา	1	4	1	0
172	โรงเรียนบ้านบุตาสง	1	9	1	1
173	โรงเรียนบ้านวังรางใหญ่	1	9	1	1
174	โรงเรียนบ้านวังรางน้อย	1	10	1	1
175	โรงเรียนบ้านมะเกลือใหม่	1	14	1	2
176	โรงเรียนบ้านทุ่งสะแบง	1	8	1	1
177	โรงเรียนบ้านโลกสว่าง	1	2	1	0
178	โรงเรียนบ้านใหม่สันติ	1	3	1	0
179	โรงเรียนชินวงศ์อุปถัมภ์	1	12	1	1
รวม		201	1,663	179	140

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นายโสภณ สวายนทน
วัน เดือน ปีเกิด	24 สิงหาคม พ.ศ. 2514
ที่อยู่	152/262 ต.หนองสาหร่าย อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา 30130
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา ศิลปศึกษา วิทยาลัยครุนครราชสีมา ปริญญาโท ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2538 – พ.ศ. 2548	ตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนวัดท่าช้าง อ.วัฒนานคร จ.สระแก้ว
พ.ศ. 2548 – พ.ศ. 2555	ตำแหน่งครู (คศ. 2) โรงเรียนวัดอู่ข้าว ต.คลองเจ็ด อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี
พ.ศ. 2555 – ปัจจุบัน	ตำแหน่งครู (คศ.2) โรงเรียนบ้านหนองสาหร่าย ต.หนองสาหร่าย อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา

