

การพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

DEVELOPING CORE COMPETENCY AND PERFORMANCE EFFICIENCY OF GOVERNMENT TEACHERS IN NORTHEASTERN THAILAND

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิระ*

Pacharawit Chansirisira*

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปริญญาเอก ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

* Assistant Professor and Ph.D., Department of Educational Administration, Faculty of Education,
Mahasarakham University

* Email: pacharawit05@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบย่อยของสมรรถนะหลักของข้าราชการครู ขั้นตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi stage random sampling) 352 ตัวอย่าง ขั้นตอนที่ 3 การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คนโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยใช้การบรรยายเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะหลักของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 4 ด้าน 11 องค์ประกอบย่อย 2) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) รูปแบบและเทคนิควิธีการพัฒนาสมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะที่เหมาะสมของข้าราชการครูเพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานมี 13 ประเด็น และมีเทคนิควิธีการพัฒนารวม 9 วิธี คือ การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ การระดมสมอง การฝึกอบรม การฝึกอบรบ การสอนงาน การศึกษาดูงาน การประชุมกลุ่มย่อย การจัดกิจกรรมเสริม และการบรรยาย

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก ข้าราชการครู ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

This research aimed to 1) investigate the core competency and performance efficiency of government teachers in Northeastern Thailand, 2) study relationships between core competency and performance efficiency of the teachers, and 3) develop the appropriate model, which can improve core competency to increase the effective performance of the teachers. The research procedure consisted of 3 steps including 1) study the elements of core competency and performance efficiency 2) collect data using a questionnaire 3) develop the model guideline by having in-depth interview with 10 experts. Samples were 352 people gained by Multi Stage Sampling method. Statistics used were percentage, standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient, and content analysis by descriptive data. The research found that 1) there were 11 elements of 4 core competencies 2) The overall opinion on 4 factors of core competency and on performance efficiency were in "High" level. Positive relationships between four aspects of core competency in government teachers, and the performance efficiency were at 0.05 level and 3) There were four core competencies development of effective performance, including 13 issues and 9 techniques as follows; Seminar, Workshop, Brain Storming, Training, Coaching, Field Trip, Buzz Session, Supplementary Activities and Lecture.

Keywords: Core Competency, Government Teachers, Factors for Efficiency

บทนำ

การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจ ทั้งในด้านการผลิต การบริการ ความก้าวหน้า สร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและแก่บุคลากรขององค์กร ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรเอง การบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัย “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญ เพราะทุกองค์กรล้วนแต่มุ่งแสวงหามาตรการในการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร กล่าวได้ว่าความสำเร็จและความเจริญเติบโตขององค์กรมักมีผลมาจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและมีคุณค่าเสมอ แต่หากมองในแง่ความจริงแล้วองค์กรต่างๆมักจะละเลยและไม่ให้ความสำคัญกับการรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ทำให้องค์กรสูญเสียคนดีที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างหนึ่ง เพราะเป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อองค์กรหรือเป็นความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร องค์กรจึงควรมีบทบาทช่วยผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานพยายามศึกษาหาวิธีการเพื่อที่จะมาปรับปรุงการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จไปพร้อมกันด้วย การบริหารองค์กรให้มีคุณภาพสอดคล้องกับพันธกิจ ไม่เพียงแต่ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ และทักษะการบริหารแล้ว บุคลากรในสังกัดยังเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยประสานการบริหารงานของผู้บริหารให้สามารถนำพาให้การบริหารจัดการองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศและพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายในสังกัดให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูง และสอดคล้องประสานในทิศทางเดียวกับผู้บริหารด้วย (วิทยา จันทรศิริ, 2551, น. 1)

สมรรถนะ (Competency) เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความสามารถในตัวบุคคลที่เป็นปัจจัยส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นผู้ที่มีความสามารถการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมี Competency บุคคลที่มีความสามารถที่จะจัดการกับชีวิตของตนได้นั้น คือ บุคคลที่มีลักษณะและสมรรถภาพเชิงประกอบภายในตัวเองสูง มีผลการวิจัยหลายเรื่องได้ให้ข้อสรุปอย่างน่าสนใจว่าคุณลักษณะและสมรรถภาพเชิงประกอบเหล่านี้สามารถฝึกฝนได้ สร้างขึ้นได้ และสามารถปลูกฝังฝึกฝนให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้ โดยวิธีการและกระบวนการทางการศึกษาที่เหมาะสม McClelland (1973, pp. 1-2) ในการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนางานให้สามารถบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาได้ แต่ในปัจจุบันมีครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนยังขาดโอกาสและยังไม่ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากบุคลากรทุกคนทุกสายทุกระดับล้วนเป็นผู้มีความสำคัญทั้งสิ้น ถ้าบุคลากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมีการหยุดชะงักในการพัฒนาไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม ก็จะมีผลต่อบุคลากรในกลุ่มอื่นชะงักตามไปด้วย ดังนั้น เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีนั้น จึงเห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานอีกมาก การทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างหนึ่ง เพราะเป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อองค์กร หรือเป็นความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กรคือ ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กร ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของพนักงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (Huse and Cummings, 1985, pp. 198-199)

สถานศึกษาจึงควรมีบทบาทช่วยผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาพยายามศึกษาหาวิธีการ เพื่อที่จะมาปรับปรุงการทำงานให้ประสบความสำเร็จไปพร้อมกันด้วย ทุกหน่วยงานจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ เพราะการทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หากหน่วยงานใดมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานนั้นก็ย่อมจะประสบผลสำเร็จและสามารถพัฒนางานให้บรรลุตามเป้าหมายที่

ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชาญชัย รัตนสุทธิ, 2552, น. 21) ครุฑนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาหากครุฑมีคุณภาพสูงย่อมส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพสูงด้วยครุฑจึงมีส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาคน ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมได้อย่างสันติสุขในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ต่อ เนื่อง ทั้งถึงมีประสิทธิภาพจึงควรมีการพัฒนาตามต้องการในการพัฒนานตนเองของครู เพื่อให้ได้เนื้อหาและ วิธีการพัฒนาที่มีความสอดคล้องกับความต้องการตามความถนัดของครูอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2553, น. 56)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยทำการศึกษาจาก 1) กลุ่มครู และ 2) กลุ่มผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ทราบถึงระดับสมรรถนะหลัก และระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูอันจะเป็นข้อสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และหน่วยงานต้นสังกัด ให้สามารถนำไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของ ข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู ตามความคิดเห็น ของข้าราชการครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีกรอบแนวคิดการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สมรรถนะหลักในการทำงาน โดยใช้กรอบการพัฒนาสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2548, น. 3-6) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, น. 101-105) สมพงษ์ เกษมสิน (2526, น. 30) ศิริชัย กาญจนวาสี (2546, น. 14-15) และสมใจ ลักษณะ (2546, น. 11-14) ที่กำหนดให้ครูในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่

- 1.1 สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้าน การใช้ทรัพยากร และ 2) ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ

- 1.2 สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้าน กระบวนการทำงาน 2) ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจ และ 3) ด้านความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีม

- 1.3 สมรรถนะหลักด้านการให้บริการ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้าน การให้บริการ 2) ด้านความสามารถในการสร้างระบบบริการ และ 3) ด้านความสามารถในการให้บริการ

- 1.4 สมรรถนะหลักด้านการพัฒนานตนเอง ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ 2) ด้านความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านพัฒนา ประยุกต์ใช้ ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยี

2. ประสิทธิภาพในการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน ตามแนวคิดของ สมใจ ลักษณะ (2546, น. 11-14) ศิริชัย กาญจนวาสี (2546, น. 14-15) ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อ สังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัย 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูและองค์ประกอบย่อยของสมรรถนะหลักทั้ง 4 ด้าน จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการครู จำนวน 68 ข้อ และ ตอนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจำนวน 32 ข้อ

ขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับประเด็นการพัฒนาและวิธีการพัฒนาแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้บริหารและครู) จำนวน 10 คน

ประชากรและตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2554 จำนวน 178,392 คน

2. ตัวอย่าง มี 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรกคือข้าราชการครู และกลุ่มที่ 2 คือ ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 384 คน (จำแนกเป็นกลุ่มข้าราชการครูจำนวน 288 คน และกลุ่มผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 96 คน) กำหนดขนาดตัวอย่างโดยเปิดตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) คือ 1) ทำการสุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้สัดส่วนร้อยละ 25 ของจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 19 จังหวัด ได้ 5 จังหวัด คือจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จังหวัด คือมหาสารคามและอุดรธานีและตอนล่างอีก 3 จังหวัด คือ สุรินทร์ บุรีรัมย์และ ชัยภูมิ 2) ทำการสุ่มเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดละ 1 เขตพื้นที่โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้ 5 เขตพื้นที่ 3) ทำการสุ่มโรงเรียนโดยการคละขนาด (เขตพื้นที่การศึกษาละ 10 โรงเรียน) โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) รวม 50 โรงเรียน และ 4) ดำเนินการสุ่มข้าราชการครู (โรงเรียนละ 5-10 คน) เก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มช่วยงานทำการเก็บและรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ 352 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.67

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามมาประมวลวิเคราะห์โดยข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละ และวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก และประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจให้คะแนน โดยมีหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วเทียบเกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 103)

เกณฑ์ระดับคะแนน	ความหมาย
4.51 – 5.00	ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในน้อย
1.00 – 1.50	ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน (Inter Correlation Coefficient) ระหว่างสมรรถนะหลักทั้ง 4 ด้านกับประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มข้าราชการครู จำนวน 272 คน (ร้อยละ 77.27) รองลงมาเป็นกลุ่มผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 80 คน (ร้อยละ 22.73) เมื่อจำแนกตามเพศพบ ว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 225 คน (ร้อยละ 63.92) รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 127 คน (ร้อยละ 36.08) และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 282 คน (ร้อยละ 80.11) รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 59 คน (ร้อยละ 16.76) ประกาศนียบัตรบัณฑิตและต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน (ร้อยละ 3.13) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก และประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกรายด้าน

สมรรถนะหลัก / ประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ACH), (X ₁)	3.84	0.72	ระดับมาก
2. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (TEAM), (X ₂)	4.01	0.65	ระดับมาก
3. สมรรถนะด้านการบริการที่ดี (SER), (X ₃)	4.06	0.63	ระดับมาก
4. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง (DEV), (X ₄)	3.98	0.65	ระดับมาก
5. ประสิทธิภาพในการทำงาน (EFF), (Y)	3.71	0.67	ระดับมาก

จากตาราง 1 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ หลักของข้าราชการครูแต่ละด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี ($\bar{X}$ = 4.06) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.01) สมรรถนะด้าน การพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$ = 3.98) และสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}$ = 3.84) และมีประสิทธิภาพใน การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.71) ตามลำดับ

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกันของสมรรถนะหลัก และ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

	ACH (X ₁)	TEAM (X ₂)	SER (X ₃)	DEV (X ₄)	EFF (Y)	ค่าระดับความ สัมพันธ์
ACH (X ₁)	1.000	0.845*	0.481*	0.801*	0.762*	มาก
TEAM (X ₂)		1.000	0.454*	0.832*	0.769*	มาก
SER (X ₃)			1.000	0.378*	0.453*	ปานกลาง
DEV (X ₄)				1.000	0.762*	มาก
EFF (Y)					1.000	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในแต่ละด้านกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.453 – 0.769 ตัวแปรสมรรถนะหลักที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูสูงสุดครูด้านการงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($r = 0.769$) รองลงมาคือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากเท่ากัน ($r = .762$) ส่วนด้านสุดท้ายคือ ด้านการให้บริการที่ดีมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.453$)

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูที่เหมาะสมเพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน สรุป 4 สมรรถนะหลักมี 13 ประเด็นการพัฒนา ได้แก่ การมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพการลดความสูญเสียในการปฏิบัติงาน กำหนดรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่น ร่วมวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา เป็นต้นการสื่อสารในองค์กรแบบเปิดเผย การยินดียินดีรับฟังความคิดเห็น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในที่ทำงานการเข้าใจสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง การเข้าใจสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทรัพยากรในการใช้งาน การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การพัฒนาระบบคุณภาพการให้บริการที่เหมาะสม การให้การสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและวิชาชีพ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยมีวิธีการพัฒนารวม 9 วิธี รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 แนวทาง/วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอ 13 ประเด็นการพัฒนาครู วิธีการพัฒนารวม 9 วิธี

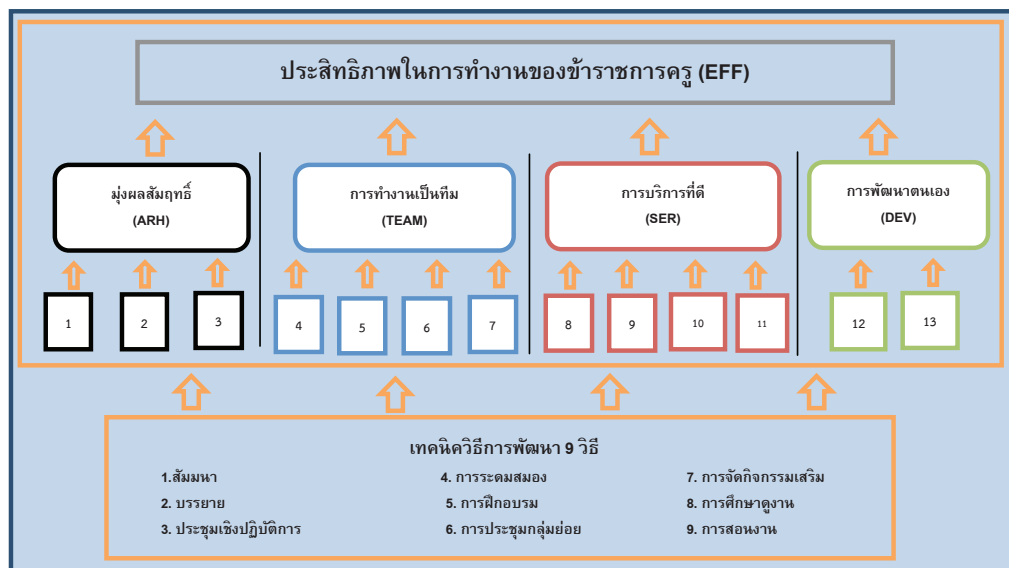
สมรรถนะ	ประเด็นการพัฒนาครู	แนวทาง/วิธีการพัฒนา		
		วิธีการที่ 1	วิธีการที่ 2	วิธีการที่ 3
มุ่งผลสัมฤทธิ์	1. การมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ	สัมมนา	บรรยาย	การประชุมเชิงปฏิบัติการ
	2. การลดความสูญเสียในการปฏิบัติงาน	สัมมนา	การระดมสมอง	การประชุมเชิงปฏิบัติการ
	3. กำหนดรูปแบบการทำงานที่เหมาะสม	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	การสัมมนา	ระดมสมอง
การทำงานเป็นทีม	4. การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่น ร่วมวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา เป็นต้น	ฝึกอบรม	การสัมมนา	การระดมสมอง
	5. การสื่อสารในองค์กรแบบเปิดเผย	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	การสัมมนา	การระดมสมอง
	6. การยินดียินดีรับฟังความคิดเห็น	สัมมนา	ฝึกอบรม	การระดมสมอง
	7. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	ฝึกอบรม	การสอนงาน

ตาราง 3 แนวทาง/วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอ 13 ประเด็นการพัฒนาคู วิธีการพัฒนารวม 9 วิธี (ต่อ)

สมรรถนะ	ประเด็นการพัฒนาคู	แนวทาง/วิธีการพัฒนา		
		วิธีการที่ 1	วิธีการที่ 2	วิธีการที่ 3
การบริการที่ดี	8. การเข้าใจสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง	ประชุมกลุ่มย่อย	จัดกิจกรรมเสริม	การศึกษาดูงาน
	9. การสนับสนุนทรัพยากรในการใช้งาน	สัมมนา	ศึกษาดูงาน	การระดมสมอง
	10. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	ฝึกอบรม	สัมมนา
	11. การพัฒนาระบบคุณภาพการให้บริการที่เหมาะสม	สัมมนา	ฝึกอบรม	การสอนงาน
การพัฒนาตนเอง	12. การให้การสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและวิชาชีพ	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	การสอนงาน	การระดมสมอง
	13. การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน	การศึกษาดูงาน	สัมมนา	การสอนงาน

จากตาราง 3 จากการศึกษาวิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนาสมรรถนะหลัก 4 ด้าน รวม 13 ประเด็นการพัฒนา ได้แก่ การมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพการลดความสูญเสียในการปฏิบัติงานกำหนดรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่น ร่วมวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา เป็นต้นการสื่อสารในองค์กรแบบเปิดเผยการยอมรับฟังความคิดเห็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในทำงานการเข้าใจสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทรัพยากรในการใช้งานการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานการพัฒนาระบบคุณภาพการให้บริการที่เหมาะสมการให้การสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและวิชาชีพ และการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่วนเทคนิควิธีการพัฒนามี 9 วิธี ได้แก่ การสัมมนา (Seminar) การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) การระดมสมอง (Brain Storming) การฝึกอบรม (Training) การสอนงาน (Coaching) การศึกษาดูงาน (Field Trip) การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session) การจัดกิจกรรมเสริม (Supplementary Activities) และการบรรยาย (Lecture)

จากข้อมูลแนวทางวิธีการพัฒนาสมรรถนะหลักเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขอเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปผล

จากการศึกษาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะที่ 1 สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 2 ด้าน คือ 1) ด้านการใช้ทรัพยากร และ 2) ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ สมรรถนะที่ 2 สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 3 ด้าน คือ 1) ด้านกระบวนการทำงาน 2) ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจ และ 3) ด้านความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีม สมรรถนะที่ 3 สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 3 ด้าน คือ 1) ด้านการให้บริการ 2) ด้านความสามารถในการสร้างระบบบริการ และ 3) ด้านความสามารถในการให้บริการ สมรรถนะที่ 4 สมรรถนะหลักด้านการให้บริการที่ดี ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 3 ด้าน คือ 1) ด้านการชวนขยาย สันใจใฝ่รู้ 2) ด้านความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านพัฒนา ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยี

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบย่อยของสมรรถนะหลัก และประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1 ผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง

2.2 ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน และด้านลักษณะการบริหาร

2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในแต่ละด้านกับประสิทธิภาพการทำงาน ของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.453 – 0.769 ตัวแปรสมรรถนะหลักที่มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูสูงสุดครูด้านการงานเป็นทีม เท่ากับ 0.769 รองลงมาคือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูเท่ากันคือ .762 สอดคล้องที่สุดท้ายคือ ด้านการให้บริการที่ ดีมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูเท่ากับ 0.453

3. ผลจากการสัมภาษณ์สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการ ครูที่เหมาะสมเพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน สรุป 4 สมรรถนะหลัก มี 13 ประเด็นการ พัฒนาและเทคนิควิธีการพัฒนาที่เหมาะสมรวม 9 วิธี

อภิปรายผล

จากการศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักของข้าราชการครูมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ข้าราชการครูใน ฐานะที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานจำเป็นต้องมีคุณสมบัติหรือความสามารถสำคัญทั้งที่เป็นรูปธรรม เช่น ทักษะ ความรู้ ซึ่งง่ายต่อการพัฒนา ส่วนคุณลักษณะที่เป็นนามธรรมที่ซ่อนเร้นยังมีอีกมาก ซึ่งพัฒนาได้ ค่อนข้างยาก เช่น อึดทนในทัศนคติ เจตคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญเกี่ยวกับประสิทธิผลของ ภาวะผู้นำ (Spencer and Spencer, 1993, p. 11) ปัจจัยด้านต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือ คุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานใน หน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้นๆซึ่งแม้ว่าความหมายของสมรรถนะในแต่ละ คนแม้จะไม่เหมือนกันทีเดียว แต่มีลักษณะร่วมกัน คือ เป็นพฤติกรรมในการทำงานเกี่ยวข้องกับผลสำเร็จ ของงาน และเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ สิ่งที่จะต้องเน้น คือ สมรรถนะไม่ใช่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล แต่เป็นกลุ่มพฤติกรรมใน การทำงาน ซึ่งเกิดมาจากการที่บุคคลมี ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆที่จำเป็นสำหรับ การทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือมีผลงานโดดเด่น (พชรวิทย์ จันทรศิริ, 2554, น. 11) จากผลการวิจัย ที่พบ ข้าราชการครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพ ในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสมรรถนะหลัก โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย สมรรถนะด้านการงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานในปัจจุบัน ภายใต้อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัตน์ การทำงานที่มีการแข่งขันกันมากขึ้น ทั้งการแข่งขันกับเวลาเพื่อ ให้ทันต่อการทำงานที่ซับซ้อน และต้องอาศัยการประสานงานที่ดี ทำให้การทำงานเป็นทีมเข้ามามีบทบาท สำคัญ และได้รับการยอมรับให้เป็นรูปแบบการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคล และองค์กรมาก ที่สุด ข้าราชการครูจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการทำงานเป็นทีม เทคนิคการทำงานเป็นทีม การสื่อสารในองค์กร การประสานงาน การได้ฝึกหัดร่วมคิด ร่วมการแก้ปัญหาข้อดีของการทำงานเป็นทีม คือ ความโปร่งใส ความไว้วางใจในทีมงานและทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีม การทำงานเป็นทีม ดีกว่าทำงานคนเดียว (วิทยา จันทรศิริ, 2551, น. 220) ครูจะต้องเป็นตัวอย่างในการทำงานเป็นทีมและ เป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการทำงานเป็นทีมได้ เป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร การสร้าง ทีมงาน สร้างความมีส่วนร่วม สามารถสร้างบรรยากาศ การนำจุดเด่นของตนมาใช้ในการพัฒนางาน การ พัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (Bowman, 2002, pp. 158-162) องค์กรจะต้องเห็นความสำคัญของทีมงาน ในองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะมีทีมงานที่มีความสามารถใช้เทคนิคทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

บรรลุเป้าหมายของการทำงานขององค์กรนั้น ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Weller (2001, pp. 73-81) ที่ศึกษาเรื่อง Department Heads: The Most Underutilized Leadership Position พบว่า ความรู้ทักษะที่ทำให้หัวหน้าภาควิชาประสบความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ประการหนึ่ง คือ การทำงานเป็นทีม และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ Wright (2001, p. 20) ที่วิจัยเรื่อง HR competencies: Getting Them Right พบว่า กลยุทธ์สำคัญในการติดตามงานและเป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จที่สำคัญขององค์กร คือ ทักษะการทำงานระหว่างบุคคล หรือการทำงานเป็นทีม และ Meisinger (2003, p. 8) ที่ศึกษา เรื่อง Adding Competencies, Adding Value ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่สำคัญ 1 ใน 5 สมรรถนะคือ กลยุทธ์ในการช่วยเหลือในทีม และข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับการศึกษาของพิศิษฐ์ แสงสุพิน (2553, น. 85) ที่ศึกษาสมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยพบว่าทั้ง 4 สมรรถนะเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากข้าราชการยุคใหม่มีจิตอาสา เน้นการบริการที่ดี ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ส่วนสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะดังกล่าวจะเน้นถึงความมุ่งมั่นในการที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ซึ่งอาจจะยังไม่สะท้อนผลเพื่อประโยชน์ของประชาชนจึงมีความสำคัญในลำดับรองลงมา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาสมนึก ลิ้มอารีย์ (2552, น. 72) ที่ทำการศึกษาศมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และในสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อด้านที่อยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์

ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบ ต่อสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน และด้านลักษณะการบริหาร ทั้งนี้เนื่องจากความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการให้ความสำคัญในปัจจัยที่มาจากส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบุญเรือน สัจธรรมนุกูล (2546, น. 80) ที่ทำการศึกษาคำความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานสาขารณการออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานสาขารณการออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง จำแนกรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ และด้านธรรมณูญในองค์กร และยังสอดคล้องกับการศึกษาของอุบล อำพันธ์ (2550, น. 72) ที่ทำการศึกษาคำความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงานชื่อนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน ตามกลุ่มงาน โดยภาพรวม ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลตอบแทนมีความเพียงพอและยุติธรรมตามประสิทธิภาพในการทำงาน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของปิวิมา ผาสุก (2547, น. 91) ที่ทำการศึกษาคำความคิดเห็นในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยัง

สอดคล้องกับการศึกษาของภัทรพล เจิมเกาะ (2547, น. 69) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของอาจารย์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ และสอดคล้องกับการศึกษาของอุบล อำพันธ์ (2550, น. 72) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงานของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสมรรถนะหลักในแต่ละด้าน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยสมรรถนะหลักในแต่ละด้าน ทั้ง 4 ด้าน คือ การทำงานเป็นทีม (X_2) การพัฒนาตนเอง (X_4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) และการบริการที่ดี (X_3) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.378 - 0.845 ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะร่วมของบุคลากรทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548, น.11) แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกค่อนข้างสูงผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าสมรรถนะทั้ง 4 ด้านนี้มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามที่ประสงค์ โดยข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่า สมรรถนะหลักแต่ละด้านล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่ว่าจะเป็นสมรรถนะการทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการบริการที่ดี ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาสู่สาระสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูที่เหมาะสมเพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน สรุป 4 สมรรถนะหลัก มีประเด็นการพัฒนาอยู่ 13 ประเด็น ได้แก่ 1) การมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ 2) การลดความสูญเสียในการปฏิบัติงาน 3) กำหนดรูปแบบการทำงานที่เหมาะสม 4) การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่น ร่วมวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา เป็นต้น 5) การสื่อสารในองค์กรแบบเปิดเผย 6) การยินดีรับฟังความคิดเห็น 7) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน 8) การเข้าใจสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเข้าใจสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง 9) การสนับสนุนทรัพยากรในการใช้งาน 10) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 11) การพัฒนาระบบคุณภาพการให้บริการที่เหมาะสม 12) การให้การสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและวิชาชีพและ 13) การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิเสนอเทคนิควิธีการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งสิ้น 9 วิธี ได้แก่ 1) การสัมมนา (Seminar) 2) การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) 3) การระดมสมอง (Brain Storming) 4) การฝึกอบรม (Training) 5) การสอนงาน (Coaching) 6) การศึกษาดูงาน (Field Trip) 7) การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session) 8) การจัดกิจกรรมเสริม (Supplementary Activities) และ 9) การบรรยาย (Lecture) เทคนิคและวิธีการพัฒนาสมรรถนะหลัก ข้อค้นพบสอดคล้องกับงานวิจัยของ Anderson (1997, pp. 27-54) ที่ศึกษา เรื่อง Leadership Training Initiatives for Community College Administrators: A Focus Synthesis of the Literature ซึ่งเป็นการศึกษาโปรแกรมการฝึกอบรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพโดยทำการสังเคราะห์จากงานวิจัยซึ่งได้โปรแกรมการฝึกอบรมที่จัดให้กับผู้บริหาร รวม 7 โปรแกรม และได้เสนอว่า โปรแกรมการฝึกอบรมอย่างเดียวยังไม่สามารถพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารได้ และควรใช้ทั้งที่เลี้ยงที่มีคุณภาพและการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rosen, Furst & Blackburn (2006, p. 229) ที่ศึกษา เรื่อง Training for virtual teams: An investigation of Current Practices and Future needs ซึ่งเสนอว่า องค์กรในปัจจุบันมีเป้าหมายการฝึกอบรมเพื่อการเตรียมผู้นำและสมาชิกของทีมงานที่แท้จริง มีข้อเสนอ

ให้มีการฝึกฝนและฝึกอบรมเพื่อการสร้างผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นในองค์กร การดำเนินการพัฒนา ควร มีรูปแบบวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย และพิจารณาถึงความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการพัฒนาแต่ละ สมรรถนะ ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสามารถรับรู้และได้ฝึกฝนทักษะที่จำเป็นได้อย่าง มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (วิทยา จันทรศิริ, 2551, น. 224)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาปัจจัยสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและประสิทธิภาพในการทำงานของครู ผู้ศึกษามี ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านสมรรถนะหลักของครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นอกจากมีครบสมรรถนะหลักแล้ว ควรมีสมรรถนะในด้านอื่นๆ รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรของตนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดอาทิ สมรรถนะด้านที่มีน้อยที่สุด คือ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสมรรถนะด้านนี้มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ระดับค่อนข้างมาก ($r=0.762$) ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรนำมาพิจารณา เป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดต่อไป

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมีการกำหนด นโยบาย/แผนงาน/โครงการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำผลจากการศึกษานี้ เป็นข้อสารสนเทศให้ผู้บริหารต้นสังกัด และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงองค์ประกอบของสมรรถนะหลักที่ทำให้ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้ครู สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาเชิงปฏิบัติการในเชิงลึกในแต่ละสมรรถนะของครู ผู้บริหารและบุคลากร ทางการศึกษา ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะทางการบริหาร

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ที่มีลักษณะแตกต่างกัน เช่น ขนาดของโรงเรียน พื้นที่ตั้ง โรงเรียนที่มีผลงานดีเลิศ (Best practice) และ โรงเรียนทั่วไป

บรรณานุกรม

- ชาญชัย รัตนสุทิ. (2552). *การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปริญญาโท). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเรือน ลัจจธรรมนุกุล. (2546). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร* (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปวีณา ฝาสุก. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต* (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พชรวิทย์ จันทศิริศิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิศิษฐ์ แสงสุพิน. (2553). *สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภัทรพล เจริญเกาะ. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษาธนบุรี* (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วิทยา จันทศิริ. (2551). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปริญญาโท). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2546). *การพัฒนาดัชนีวัดคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา*. *วารสารครูศาสตร์*, 31(3), 12-29.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมนึก ลิ้มอารีย์. (2552). *สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3*. ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: พี.เอ. ลิฟวิ่ง จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อุบล อำพันธ์. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน* (ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Anderson, J. D. (1997). Leadership Training Initiatives for Community College Administrators: A Focus Synthesis of the Literature. *Community College Review*, 24(4), 27-54.
- Bowman, R. F. (2002). The real Work of Department Chair. *The Clearing House*, 72(3), 158-162.
- Huse, Edgar F & Cummings, Thomas G. (1985). *Organization Development and Change*. New York: West Publishing Company.

- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W.(1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 608-610.
- McClelland, D. (1973). Testing for Competence Rather Than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Meisinger, S. (2003). Adding Competencies Adding Value. *HR Magazine*, 47(8), 8.
- Rosen, B., Furst, S., & Blackburn, R.(2006). Training for Virtual Teams:An Investigation of Current Practices and Future Needs. *Human Resource Management*, 45(2), 229-247.
- Spencer, L. M. & Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work:Model for Superior Performance*. New York:John Wiley & Sons.
- Weller, L. D. (2001). Department Heads:The Most Underutilized Leadership Position. *NASSP Bulletin*, 85(625), 73-81.
- Wright, L. (2001). HR Competencies:Getting Them Right. *Canadian HR Reporter*, 14(19), 20.