

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

สิรินันท์ บุษชะบา*

ค.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป), นักศึกษาระดับปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ดร.กุลชลี จงเจริญ**

Ed.D. (Educational Leadership), ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ดร.อรรณพ จินะวัฒน์***

ค.ด. (บริหารการศึกษา), รองศาสตราจารย์
ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และ 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

*ค.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร นักศึกษาระดับปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**ศษ.บ. (ภาษาอังกฤษ), ค.ม. (บริหารการศึกษา), Ed.D. (Educational Leadership) University of Wollongong, Australia ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

***ค.บ. (มัธยมศึกษา-สังคมศึกษา), ค.ม. (การศึกษานอกระบบโรงเรียน), ค.ด. (บริหารการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำนวน 358 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย 2) สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สมรรถนะด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านสมรรถนะหลัก และด้านสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน และ 3) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล สมรรถนะการปฏิบัติงาน การจัดการประถมศึกษา

The Relationship between Personnel Management of School Administrators and Performance Competency of Teachers under Kamphaeng Phet Primary Education Service Area Office 1

Sirinun Budchaba

B.Ed. (General Science), Master Degree Student, Educational Administration,
School of Education Studies, Sukhothai Thammathirat University

Koolchalee Chongcharoen

Ed.D. (Educational Leadership), Assistant Professor,
School of Education Studies, Sukhothai Thammathirat University

Annop Jeenawathana

Ph.D. (Educational Administration), Associate Professor,
School of Education Studies, Sukhothai Thammathirat University

Abstract

The purposes of this research were : 1) to study personnel management of school administrators under Kamphaeng Phet Primary Education Service Area Office 1; 2) to study performance competency of teachers under Kamphaeng Phet Primary Education Service Area Office 1; and 3) to find the relationship between personnel management of school administrators and performance competency of teachers under Kamphaeng Phet Primary Education Service Area Office 1.

The research sample consisted of 358 teachers under Kamphaeng Phet Primary Education Service Area Office 1, obtained by stratified random sampling. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's Table of Sample Size. The employed research instrument was a rating scale questionnaire with reliability coefficient of 0.95. Statistics employed for data analysis

were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson product-moment correlation.

The research results revealed that : 1) the overall personnel management of school administrators under Kamphaeng Phet Primary Education Service Area Office 1 was rated at the high level; when specific aspects of personnel management were considered, it was found that all aspects were rated at the high level including the enhancement of work performance efficiency aspect, the planning for staffing and job positions aspect, the personnel recruitment and appointment aspect, and the discipline and discipline maintenance aspect; 2) the overall performance competency of teachers under Kamphaeng Phet Primary Education Service Area Office 1 was rated at the high level. When specific aspects of teacher performance competency were considered, it was found that all aspects were rated at the high level including the discipline, morality and professional ethics competency aspect, the core competency aspect, and the functional competency aspect; and 3) the personnel management of school administrators and performance competency of teachers correlated at the moderate level, which was significant at the 0.01 level of statistical significance.

Keywords : Personnel management, Performance competency, Primary education management

บทนำ

การพัฒนา

ทรัพยากรบุคคลเป็นการพัฒนาศักยภาพของคนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ บุคคลที่มีความรู้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ซึ่งจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553: 3-6) มาตรา 6 กำหนดว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 9 ระบุว่า การจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ (1) มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ (2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา (4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และ (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

นอกจากนี้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548: 6) ยัง

กำหนดให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีฐานะเป็นนิติบุคคล และกระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ครู และเจ้าหน้าที่ ให้มีคุณภาพให้เหมาะสมกับภาระงานที่มอบหมายและมีจำนวนเพียงพอ จะเห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะต้องเอาใจใส่ดูแลเป็นพิเศษ ดังที่สมชาย หิรัญภิติ (2542: 10) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญยิ่งเพราะถือว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งเพราะถือว่ามีชีวิตจิตใจ การที่องค์กรจะเข้มแข็งเจริญก้าวหน้าหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ

สมรรถนะในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งปัจจุบันได้ใช้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (standard for success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 24) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้เริ่มต้นจากการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเป็นฐาน ซึ่งสมรรถนะเป็น

ทักษะ ความรู้ และความสามารถหรือพฤติกรรมของบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถทำงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้น (ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2549: 12-13) และชูชัย สมิติไกร (2550: 2-28) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรไว้ว่า ช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ช่วยให้ผูปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองว่า อยู่ในระดับใด และจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานในองค์กร และช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators; KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายแล้วจะต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง ในการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครูไว้ 3 ประการ ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ วิทยา จันทรศิริ (2551: 45) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นพันธกิจที่สำคัญของทุกองค์กรเพราะสมรรถนะการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญของบุคลากรให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ และค้นหาเทคนิควิธีการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อความสำเร็จของบุคลากร

แต่ละคนในองค์กร

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารจะส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู (นฤป สีบวงษา, 2552) นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก (อรวีร์ นาคสุวรรณ, 2556) ซึ่งผลการวิจัยยังพบอีกว่าสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (อรวรรณ ค่ายอด, 2555)

ดังนั้น การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรภายีได้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551: 297) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพบว่า โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร เขต 1 ส่วนใหญ่ประสบกับสภาพปัญหาเรื่อง การย้ายของ

บุคลากร คนไม่พอ ทำให้การปฏิบัติงานขาดการต่อเนื่องไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการบริหารงานบุคคลยังขาดระบบ ขาดการวางแผนและมีการดำเนินการบริหารอย่างไม่เป็นระบบ การปรับเปลี่ยนผู้บริหารที่ต้องมาปฏิบัติหน้าที่ทำการแทนจะเกิดปัญหาจำเป็นที่จะต้องมีการจัดหามาปรับเปลี่ยนหรือโยกย้ายตำแหน่งเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (วีระ เกตุแก้ว, 2556)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ว่า มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และผลจากการวิจัยสามารถนำไปพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีความสอดคล้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

2. เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

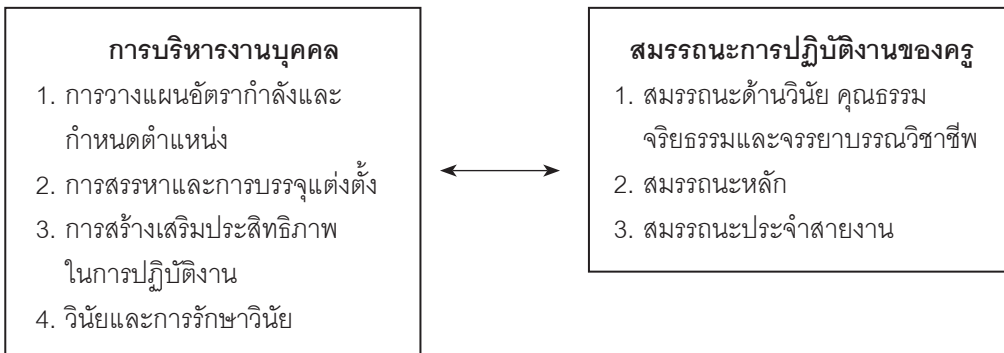
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดจากนักวิชาการหลายท่านเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) วินัยและการรักษาวินัย

และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, อ้างถึงใน พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, และ พรทิพย์ แข็งขัน, 2551: 16-23) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ปีการศึกษา 2557 จาก 208 โรงเรียน จำนวน 2,221 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 358 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, อ้างถึงในไพศาล วรคำ, 2556: 467) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สำหรับด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.90 ส่วนด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชถึงผู้อำนวยการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขออนุญาตไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 358 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้การหาความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลผลตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยที่กำหนดไว้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 102)

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลผลตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยที่กำหนดไว้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 102)

4.4 การหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation) โดยใช้เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550: 316)

ผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย สรุปผลการวิจัยเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการสำรวจความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อวางแผนอัตรากำลัง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการประเมินผลการวางแผนอัตรากำลัง

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การบรรจุลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการสรรหาบุคลากรเป็นลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราวได้ตรงตามความต้องการ

1.3 ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการพิจารณานุญาตการลาของครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกต้องตามระเบียบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการปฐมนิเทศให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ามาทำงานใหม่

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างวินัยให้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง

2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สมรรถนะด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมา ได้แก่ ด้านสมรรถนะหลัก และด้านสมรรถนะประจำสายงาน ตามลำดับ สรุปผลการวิจัยเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านสมรรถนะด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย เช่น การแต่งกาย มีมารยาททางสังคม ยอมรับ เป็นมิตรต่อศิษย์ เป็นต้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูวางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด

2.2 ด้านสมรรถนะหลักโดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูเต็มใจตั้งใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ ได้แก่ ครูปฏิบัติงานที่มีความถูกต้อง ความครบถ้วน และความสมบูรณ์ของผลการปฏิบัติงาน และครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ

2.3 ด้านสมรรถนะประจำสายงานโดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูกำกับ ดูแลชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเป็นระบบ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า โดยรวมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 เห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาถือว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ปราชญ์กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทธิวงศ์ (2550: 49-50) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลช่วยปรับปรุงการใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างคุ้มค่า ช่วยให้

กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ รัญญา ผลอนันต์ (2546: 17) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง ได้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความผาสุกและความพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสนิท คงภักดี (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษารายงานว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก รวมทั้งผลการวิจัยของ วราพร พรหมแก้วพันธ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากคือ มีการสำรวจความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อวางแผนอัตรากำลัง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่สุดา สุวรรณภิรมย์ (2548: 38) กล่าวว่า การสำรวจและพยากรณ์

เกี่ยวกับความต้องการทรัพยากรบุคคลเพื่อไปสู่การกำหนดแผนการที่จะให้ได้จำนวนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ที่เหมาะสม และมีจำนวนเพียงพอที่จะเข้าร่วมปฏิบัติงานกับองค์กร นอกจากนี้ สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549: 108) ยังได้กล่าวถึงการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งว่าเป็นกระบวนการวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยระบุจำนวนประเภทของบุคคลที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถที่ต้องการเพื่อให้องค์กรมั่นใจว่า มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และมีจำนวนเพียงพอกับการปฏิบัติภารกิจที่คาดว่า จะมีในอนาคต พร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการปฏิบัติและมีการใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของจตุรงค์ พรพุทธิรักษา (2555) ที่ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีการสำรวจความต้องการด้านบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่จากผลการวิจัยยังมีข้อสังเกตในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ มีการประเมินผลการวางแผนอัตรากำลัง

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากคือ มีการบรรจุลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการบรรจุลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดจะทำให้ได้ลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และตรงกับความต้องการของสถาน

ศึกษา ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546: 53) กล่าวว่า การสรรหาเป็นการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ ระเบียบวิธีการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหลักและในการสรรหาคัดเลือกบุคคลนั้นต้องมีแนวปฏิบัติมีมาตรฐานในการปฏิบัติที่เป็นธรรม มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนและต้องเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม ถูกต้องโปร่งใส นอกจากนี้ เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550: 106) กล่าวว่า การสรรหาเป็นกระบวนการที่ชักจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ที่มีศักยภาพมาสมัครงานที่เปิดรับอยู่หรือจะเปิดรับในอนาคต สอดคล้องกับบรรจบ ศรีประภาพงศ์ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการส่งเข้ารับการอบรมและมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและลาศึกษาต่อ ดังที่น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547: 18) กล่าวว่า ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรเกิดจากปัจจัยที่สำคัญสองประการคือ บุคลากรและระบบงาน และเหนืออื่นใดคือการมีบุคลากรที่มีคุณภาพ พุ่มเทให้กับการทำงาน ดังนั้นองค์กรจะต้องสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน การให้ความสำคัญกับคนในองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับผลการวิจัยของบรรจบ ศรีประภาพงศ์ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหาร

งานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในสถานศึกษามีการกำกับ ดูแล และบังคับใช้กฎระเบียบต่อครูโดยเคร่งครัดและเป็นธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งต้องมีการกำกับ ดูแล ให้การปฏิบัติตน และการปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด รวมทั้งมีการให้ความรู้ ความเข้าใจในด้านระเบียบวินัยแก่ครูเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง ดังที่ออสซูเบล (Ausubel, 1985: 459) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัยเป็นการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปในทางที่ปรารถนาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และบุคลิกภาพให้เป็นที่น่าพึงปรารถนาของสังคม วินัยที่ดีคือ การที่บุคคลรู้จักปกครองตนเองและกระทำตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ เพราะได้เห็นคุณค่าว่าการปฏิบัติตามระเบียบนั้นจะนำมาซึ่งความมีระเบียบและความสงบสุขในสังคม นอกจากนี้ ฌองคัสคัตตี ตะละภัก (2545: 47) ยังได้กล่าวว่า วินัยช่วยให้คนมีระเบียบในตนเอง ลดความขัดแย้ง เกิดความสามัคคี ดำรงตนอยู่ในสังคม และทำกิจกรรมในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับผลการวิจัยของดวงเดือน ตียะบุตร (2556) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอำเภอบ้านแพ้วจังหวัดนครพนมพบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัยมีการปฏิบัติอยู่

ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนฤป สীবวงษา (2552) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาท่าแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูที่ปฏิบัติงานมีความตระหนักในความเป็นครู ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ของตนเอง มีความตั้งใจเต็มใจเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งสมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานกล่าวคือ ช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามต้องการขององค์กรอย่างแท้จริงช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองว่า อยู่ในระดับใด และจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น (ชูชัย สมितिกร, 2550: 2-28) นอกจากนี้ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉุกร (2553: 33) กล่าวว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อพนักงานคือ พนักงานย่อมต้องการทราบว่า ผลการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไร มีคุณค่าหรือไม่เพียงใดในสายตาของผู้บังคับบัญชา มีจุดบกพร่องที่ควรจะต้องปรับปรุงหรือไม่เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนฤป สীবวงษา (2552) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติ

หน้าที่ของครู โดยภาพรวมและรายด้านมีสมรรถนะในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อรรถวรรณ คำยอด (2555) ที่ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมด้านสมรรถนะหลัก ด้านสมรรถนะประจำสายงาน และด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑาทิธณ์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านสมรรถนะด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากคือ ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย เช่น การแต่งกาย มีมารยาททางสังคม ยอมรับ เป็นมิตรต่อศิษย์ เป็นต้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูเป็นบุคคลที่สังคมคาดหวังว่า จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และสังคม ครูถือว่าเป็นบัณฑิตหรือผู้รู้ ครูจึงเป็นที่คาดหวังว่า จะมีคุณธรรมอันจะสามารถยกย่องได้ว่าเป็นบุคคลที่ควรเคารพบูชาหรือเป็นปูชนียบุคคล ซึ่งครูควรเป็นคนดีมีวินัย มีคุณธรรม ศีลธรรม ดังที่พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แซ่ซ่ง (2551: 16-23) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องยึดถือเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของนฤป สืบวงษา (2552) ได้ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

พบว่า ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย เช่น การแต่งกาย เป็นต้น มีมารยาททางสังคม ยอมรับ เป็นมิตรต่อศิษย์ อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านสมรรถนะหลักพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากคือ ครูเต็มใจ ตั้งใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ทุ่มเทกายและใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบ อำนวยความสะดวก และสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน ดังที่จิระประภา อัครบวร (2549: 68) กล่าวว่า สมรรถนะหลักเป็นพฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อแสดงถึง วัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร และณรงค์ วิทย์ แสนทอง (2547: 10-11) ได้กล่าวว่า สมรรถนะหลัก (core competency) เป็นบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของปาริชาติ สันติเลขวงษ์ (2556: 65) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัว บังชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ครูมีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส และให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านสมรรถนะประจำสายงานพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากคือ ครูกำกับดูแลชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูนับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เพราะครูมีหน้าที่ต้องพัฒนาคนพัฒนาด้านความคิด พัฒนาด้านองค์ความรู้ และพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เยาวชนของชาติทุกคน เพื่อให้พวกเขาจะได้เป็นคนดีที่มีคุณภาพต่อสังคมต่อไป ดังนั้น ครูจะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอต้องมีการบริหารจัดการชั้นเรียนต้องมีการกำกับ ดูแลชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทุกด้าน ดังที่วิทยา จันทรศิริ (2551: 45) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นพันธกิจที่สำคัญของทุกองค์การ เพราะสมรรถนะการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญของบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และค้นหาเทคนิควิธีการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อความสำเร็จของบุคลากรแต่ละคนในองค์กร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, อ้างถึงในพิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน, 2551: 16-23) ได้กล่าวถึง การประเมินสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) เกี่ยวกับการกำกับ ดูแลชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินการบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐิติพร ตรีศร (2552) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบ

ว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก โดยครูมีการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีการพัฒนากำกับดูแลการปฏิบัติของผู้เรียนให้เป็นไปตามข้อตกลงของห้องเรียน


3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า โดยรวมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการวางแผนอัตรา กำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษา วินัยที่ดีและมีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ดังที่ธงชัย สันติวงษ์ (2546: 9) ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลมีเป้าหมายในการบริหารและการจัดการ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการผลิตให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรเอง และแก่พนักงานทุกคนด้วย และสุเมธ เดียววิเศษ (2553: 5) ได้กล่าวว่า เป้าหมายที่สำคัญของการบริหารบุคคลคือ การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน และทำให้เขามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยงานที่ได้รับมอบหมายจึงจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของนฤปี สืบวงษา (2552) ได้ศึกษา

วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครูอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหาร เพื่อปรับปรุงพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า การสร้างเสริมประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่จากการวิจัยดังกล่าวยังพบข้อมูลสำคัญที่ว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ใน

ระดับปานกลาง ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สถานศึกษาควรดำเนินการในประเด็นต่อไปนี้

1. สถานศึกษาควรมีการประเมินผลการทำงานแผนอัตรากำลัง เพื่อให้การสรรหาและการวางแผนอัตรากำลังมีประสิทธิภาพ
2. สถานศึกษาควรมีการสรรหาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา มีการประสานและติดตามกระบวนการในการสรรหาบุคลากร
3. สถานศึกษาควรมีการรับเรื่องร้องทุกข์ของครูพร้อมเสนอความเห็นประกอบ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวเบื้องต้น
4. สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่สร้างจิตสำนึกให้ครูมีการวางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด
5. สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นในพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ 

References

- Akkarbhon, J. (2006). *Creating a Work*. Bangkok: Academic Press (1996). (in Thai)
- Ausubel, D.P. (1985). *Ego Development and the Personality*. (3rd ed.). New York: Grune and Stratton.
- Chananaphongpaisarn, P. (2006). *Finding and Analyzing the Practical Competency*. Bangkok: HR Center. (in Thai)
- Chansiri, V. (2008). *The Development of Core Competencies of Support Leaders in State Universities*. Doctoral Degree Thesis of Mahasarakrm University. (in Thai)
- Choompradit, J. (2014). *The Characteristics of School Administrators Affecting Teacher Competency under the Office of Khonkaen Primary Educational Service Area 1*. Master Degree Thesis of Education Khonkaen University. (in Thai)
- Deawisares, S. (2010). *Educational Leadership Behavior*. Bangkok: Rungwattana Printing. (in Thai)
- Hirunkitti, S.(1999). *Human Resource Management*. Bangkok: Teerofilm and Sitex. (in Thai)
- Kaewying, K. (2007). *Human Resource Management*. Bangkok: Eepernet. (in Thai)
- Kamyod, O. (2013). *Teacher's Competency Affecting Academic Performance in School under the Jurisdiction of Ratchaburi Primary Educational Service Area 2*. Master Degree Thesis of Silpakorn University. (in Thai)
- Khungpakdee, S. (2007). *Management of School Administrators Office of Chonburi Educational Service Area 2*. Rajanagarindra Rajabhat University. (in Thai)
- Klaphajon, P., and Butsutthiwong, P. (2007). *Human Resource Management*. Bangkok: Khaofangs. (in Thai)
- Naksuwan, O. (2013). *Teacher Satisfaction on Personnel Management of Private School Administrators in Surat thani Educational Service Area 3*. Master Degree Thesis of Education Surat Thani Rajabhat University. (in Thai)
- Office of the Basic Education Commission. (2005). *Training Materials for the Internal Audit Unit*. Bangkok: Teachers Council, Ladprao Printing. (in Thai)
- Ponanan, T. (2003). *Human Resource Focus: Employee Satisfaction Approach*. Bangkok: Innogiant. (in Thai)
- Pornphuttaraksa, J. (2008). *State and Problems of Personnel Management of School Administrators Basic Level 1 - 3 under the Office of Kanchanaburi Primary Education Area 3*. Master Degree Thesis of Education Kanchanaburi Rajabhat University. (in Thai)

- Saenthong, N. (2004). *Come to Know Competency*. Bangkok: HR Center. (in Thai)
- Santilatwong, P. (2013). *The Study of Teachers' Core Competency According to the Criterion of Teacher Performance the Office of the Basic Education Commission of Banglamung 1 under the Jurisdiction of the Office of Chon Buri Primary Education Area 3*. Master Degree Thesis of Burapha University. (in Thai)
- Santiwong, T. (2003). *Human Resource Management*. (11th ed.). Bangkok: Prachumchang. (in Thai)
- Somkhitrai, C. (2007). *Selection, Selection and Evaluation of Personnel Performance*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)
- Sresaard, B. (2010). *Basic Research*. (8th ed.). Bangkok: Suwinyasarn. (in Thai)
- Sriprapaipong, B. (2011). *Personnel Administration in Basic Education Institutions under the Office Chachoengsao Educational Service Area 2*. Master Degree Thesis of Education Rajanagarindra Rajabhat University. (in Thai)
- Suwanphirom, S. (2005). *Personnel Management*. Chonburi: Burapa University. (in Thai)
- Tachacup, P., and Khaengkhan, P. (2009). *Teacher Performance and Teacher Development in the Changing Society*. Bangkok: prikwann. (in Thai)
- Talabat, N. (2002). *Development of Quality of Life*. Bangkok: Srianan. (in Thai)
- Tiyabut, D. (2013). *The Management of the Personnel of the School Administrators as Perceived by Teachers in the District of Ban Phaeng Nakhon Phanom Province*. Thesis Master Degree of Education Nakhon Phanom University. (in Thai)
- Tresorn, T. (2009). *Performance of Teachers in Schools under the Jurisdiction of District Office Phetchabun Area 3*. Master Degree Thesis of Education Thepsatri Rajabhat University. (in Thai)
- Vipawin, N. (2004). *Knowledge Management with Knowledge Store*. Bangkok: SRM Products. (in Thai)
- Wongratana, C. (2007). *Techniques for Using Statistics for Research*. (8th ed.). Bangkok: Thanee Nimit Printing. (in Thai)
- Yodsomsak, S. (2006). *Human Resource Management Principles and Concepts*. Bangkok: MT Press. (in Thai)