

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Relationships between Core Competencies and Performance Efficiency of The Government Teachers under Office of the Basic Education Commission in the Northeastern

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ¹

Pacharawit Chansirisira¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และ 4) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น (ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา) ทั้งฉบับเท่ากับ .92 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูจำนวน 385 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) (4 ขั้นตอน) สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คนโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน และการบรรยายเชิงพรรณนา ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้านของข้าราชการครูกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนดิบสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (X_2) สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (X_5) สมรรถนะ

¹ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Department of Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University, Mueang District, Maha Sarakham 44000, Thailand.

ด้านการบริการที่ดี (X_3) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง (X_4) และ สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) มีค่าเท่ากับ .299, .258, .226, .117 และ .089 ตามลำดับ

3. การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .880 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ .879 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 87.90 สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = .121 + .299 X_2 + .258 X_5 + .226 X_3 + .117 X_4 + .089 X_1$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z}_Y = .293 Z_2 + .264 Z_5 + .223 Z_3 + .126 Z_4 + .090 Z_1$$

4. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูคือบูรณาการการพัฒนาสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน เพื่อพัฒนาให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ มีความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมายการวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน สามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน สามารถในการติดตามประเมินผลการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the core competencies and performance efficiency of the government teachers, 2) to find relationships between core competencies and performance efficiency of the government teachers, 3) to construct a predictive performance efficiency of the government teachers, and 4) to recommend guidelines for developing the performance efficiency of the government teachers, under jurisdiction of the Office of the Basic Education Commission in Northeastern Region. There were 2 phases of this research. The research instrument was the 5 Level Rating Scale questionnaire with Reliability (Alpha Coefficient) of total issue = .92. Data were collected from 385 government teachers. The sample size was determined by using Krejcie and Morgan' Table. The samples were selected by Multi Stage Sampling with 4 stages. The in-depth interview by using structured interview, was administered with 7 experts in order to recommend the guidelines for developing performance efficiency. The statistic for data analysis included the percentage,



mean, standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient, Stepwise Multiple Regression Analysis, and Descriptive Analysis.

The research findings were as follows:

1. The teachers' overall opinion on 5 aspects of factors in core competencies, was at "High" level. In addition, the overall opinion on performance efficiency was at "High" level.

2. There were positive relationships between 5 aspects of core competencies in government teachers, and the performance efficiency at 0.01 level. The unstandardized score of core competencies in team work (X_2), competencies in teachers' code of ethics and integrity (X_5), competencies in good service mind (X_3), competencies in self-development expertise (X_4), and competencies in achievement oriented (X_1) were .299, .258, .226, .117, and .089 respectively.

3. In constructing a predictive performance efficiency of the government teachers. The standardized scores of coefficient was = .880. Furthermore, the adjusted correlation coefficient was = .879 and significant at 0.01 level. The predictive value was = 87.90 per cent. Predictive equation of performance efficiency of government teachers could be constructed in unstandardized score and standardized score form as bellow.

The equation of unstandardized score could be written as follows:

$$\hat{Y} = .121 + .299 X_2 + .258 X_5 + .226 X_3 + .117 X_4 + .089 X_1$$

The equation of standardized score could be written as follows:

$$\hat{Z}_Y = .293 Z_2 + .264 Z_5 + .223 Z_3 + .126 Z_4 + .090 Z_1$$

4. The guidelines to increase performance efficiency of government teachers integrated with method to develop 5 core competencies were: the teachers should pay attention to work performance especially in quality knowledge management as well as work performance, they should be competent in planning, goal setting, analysing and synthesizing the duty of knowledge management as well as work performance, they should be able to use the information communication and technology in knowledge management as well as work performance, they should be creative in using new innovation and alternatives for enhancing the efficiency of knowledge management as well as work performance, they should be able to follow up and evaluate the knowledge management as well as work performance, and they should be able to improve and develop the knowledge management as well as work performance to be continuously efficient.

Keywords: Core Competencies, Achievement Oriented Competency, Good Service Mind, Team Work, Self Development Expertise, Teachers' Code of Ethics and Integrity, Performance Efficiency



บทนำ

การบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัย “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเพราะทุกองค์กรล้วนแต่มุ่งแสวงหามาตรการในการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยกล่าวได้ว่าความสำเร็จและความเจริญเติบโตขององค์กรมักมีผลมาจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและมีคุณค่าเสมอ แต่หากมองในแง่ความจริงแล้วหลายองค์กรมักจะละเลยและไม่ให้ความสำคัญด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้องค์กรสูญเสียคนดีมีความรู้ความสามารถไป ดังนั้น หน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ก็คือสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจเพื่อชักจูงให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำงานอย่างกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นทุ่มเทอย่างสุดจิตใจเป็นสำคัญ ซึ่งคุณสมบัตินี้เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวของบุคคลที่มีคุณภาพที่ผ่านการพัฒนามาตามกระบวนการที่ดี และขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจของผู้นั้นเป็นสำคัญ (Huse and Cummings, 1985: 198-199)

การศึกษา ถือว่าเป็นพลังทางปัญญาสำหรับประชาชนในการพัฒนาตนเอง สังคม และชาติบ้านเมืองให้รุ่งเรือง ซึ่งโลกมีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในสังคมไทยอันมีผลกระทบมาจากการพัฒนาในยุคสังคมโลกาภิวัตน์ที่ทำให้ขอบข่ายของการสืบเสาะ ค้นคว้า แสวงหาและการถ่ายทอดความรู้ การเรียนรู้เป็นไปอย่างกว้างขวาง รวดเร็ว พร้อมกับการขยายอย่างกว้างขวางของความรู้แห่งศาสตร์ต่างๆ ซึ่งนำไปสู่ความจำเป็นในการปรับและเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาโดยรวมให้พัฒนาทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น วิชาชีพครูจึงทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพในการพัฒนาคนให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำสังคมได้ จึงเห็นว่า

ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน การสร้างความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรคือ ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กร ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของพนักงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน องค์กรจึงควรมีบทบาทช่วยผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรพยายามศึกษาหาวิธีการ เพื่อที่จะมาปรับปรุงการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จไปพร้อมกันด้วย ทุกหน่วยงานมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพราะการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หากหน่วยงานใดมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานนั้นก็ย่อมจะประสบผลสำเร็จและสามารถพัฒนางานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 1 ; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: 3-4 ; วิทยา จันทรศิริ, 2551: 1 ; ชาญชัยรัตน์สุทธิ, 2552: 21)

ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา คุณภาพของครูจึงมีความสำคัญเพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพ ครูมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข คุณภาพของ



ครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้คุณลักษณะที่สำคัญของครูคือการรู้จักบทบาทหน้าที่ภาระงานของตนเอง การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ หากครูตระหนักถึงบทบาทหน้าที่อย่างแท้จริงแล้วจะก่อให้เกิดสมรรถนะในวิชาชีพ ที่ผ่านมาครูได้รับการพัฒนาไม่ตรงกับความต้องการและไม่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ดังนั้น จึงควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาครูโดยการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู เพื่อให้เนื้อหาและวิธีการพัฒนาครูมีความสอดคล้องกับความต้องการและความถนัดของครูอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556: 1 ; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549: 47 ; Gupta and Wang. 2007: 275 ; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553: 56)

ครูในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน ที่จำเป็นต้องมีความสามารถด้านการสอนและความสามารถด้านอื่น ๆ รวมถึงต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะของการเป็นครูมืออาชีพ อันก่อปรด้วยควมมีจิตวิญญาณของความเป็นครูและสร้างแรงบันดาลใจพัฒนาตนเองให้มีความเป็นครูที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ อยู่อย่างสม่ำเสมอ จะเห็นได้ว่าเมื่อครูเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่ง

ในโลกปัจจุบันที่กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในแต่ละรอบปีจึงมีหน่วยงาน องค์กร สถาบันต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. 2558: คำนำ) แต่จากผลการศึกษาสภาพ

ปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556: 85-86) พบว่าในรอบปีหนึ่ง ๆ ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ไม่มีความชัดเจนว่าได้มีการติดตามและประเมินผลภายหลังการพัฒนาว่าได้มีการนำไปใช้จริงมากน้อยเพียงใด การพัฒนาครูมีลักษณะเกิดความซ้ำซ้อน ในบางครั้งครูต้องเข้าพัฒนาเรื่องเดิมจากหลายหน่วยงาน และครูได้รับการพัฒนาไม่ต่อเนื่องและสิ้นเปลืองงบประมาณรวมทั้งการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิม ๆ ที่ส่วนใหญ่ใช้การพัฒนาในห้องประชุมตามโรงแรมผลการพัฒนาเป็นเรื่องการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะที่ตรงกับสภาพจริง และไม่ตรงกับความต้องการไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูได้ ซึ่งจุดอ่อนที่สำคัญเกี่ยวกับครู คือ ครูอาจารย์บางส่วนยังขาดเทคนิควิธีการสอนและการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ และใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงในสาขาวิชาที่สอน ส่งผลให้ผู้จบการศึกษาไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานหรือประกอบวิชาชีพได้อย่างเต็มที่ ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร รวมทั้งไม่มีการนำหลักสูตรที่ทำไว้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง อีกทั้งกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ครูให้ความสำคัญกับความรู้ทางวิชาการมากกว่าพฤติกรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ดังนั้น จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยทำการศึกษาจากกลุ่มข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ทราบถึงมีตัวแปรด้านสมรรถนะใดบ้างที่มีความสัมพันธ์



กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเป็นข้อสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารหน่วยงานต้นสังกัด สามารถนำไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีกรอบแนวคิดการวิจัยโดยศึกษาสมรรถนะหลัก 5 ด้านในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กรอบการพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูล ได้แก่ สมรรถนะหลักในการทำงาน ใช้กรอบการพัฒนาสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2549: 59) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 3-7) ;

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548: 101-105) ; สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 30) ; ศิริชัย กาญจนวาสี (2546: 14-15) ; สมใจ ลักษณะ (2546: 11-14) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และมีประกอบย่อย 14 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Oriented) มีองค์ประกอบย่อย 2 ด้าน 2) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Team Work) มีองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน 3) สมรรถนะการให้บริการที่ดี (Good Service Mind) องค์ประกอบย่อย 3 ด้าน 4) สมรรถนะการพัฒนาตนเอง (Self-Development Expertise) องค์ประกอบย่อย 3 ด้าน 5) สมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teachers' Code of Ethics and Integrity) องค์ประกอบย่อย 3 ด้าน

ตัวแปรที่ทำการศึกษาค้นคว้า ได้แก่

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์, ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านการบริการที่ดี, ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (ตามกรอบแนวคิด)

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Performance Efficiency) มีขอบข่ายครอบคลุมความสามารถในการทำงาน บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และความรับผิดชอบและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประกอบด้วย ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวนทั้งสิ้น 179,292 คน



2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 385 คน ได้จากการเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (1970: 607-610) และทำการสุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยดำเนินการ 4 ขั้นตอน (Four-stage sampling) คือทำการเลือกจังหวัด สุ่มเลือกเขตพื้นที่การศึกษา สุ่มเลือกโรงเรียน และสุ่มเลือกข้าราชการครูที่ตอบแบบสอบถาม ฟังการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และนิสิตช่วยงานสามารถเก็บแบบสอบถามกลับมาได้ 385 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการวิจัย 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก 5 ด้าน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ผ่านเกณฑ์ ซึ่งค่า IOC ระหว่าง 0.66 - 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.42-0.81 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสมรรถนะครูและมีหน้าที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมี

โครงสร้าง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามมาประมวลวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป และวิเคราะห์ผลการศึกษาสมรรถนะหลัก 5 ด้านและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ สถิติพื้นฐาน, t-test, F-test (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญด้วยสถิติการบรรยายเชิงพรรณนา

2. ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ภายใน (Intercorrelation Coefficient) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ คือ สมรรถนะหลัก 5 ด้านและค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์แต่ละตัวกับตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ และค่าคงที่ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม และจำแนกรายด้าน ดังตาราง 1



ตาราง 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบของสมรรถนะหลัก	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	4.05	0.54	ระดับมาก
2. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (X_2)	3.81	0.51	ระดับมาก
3. สมรรถนะด้านการบริการที่ดี (X_3)	4.06	0.52	ระดับมาก
4. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง (X_4)	4.03	0.56	ระดับมาก
5. สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (X_5)	4.02	0.54	ระดับมาก
6. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y)	4.05	0.53	ระดับมาก

จากตาราง 1 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.06$) สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.05$) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.03$) สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.02$) และสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.81$) ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$)

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .849-.895 ตัวแปรปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู คือ สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม (X_2) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y) มีค่าเท่ากับ .895 รองลงมา คือ สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี (X_3) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y) มีค่าเท่ากับ .893 สมรรถนะหลัก

ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (X_5) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y) มีค่าเท่ากับ .890 สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเอง (X_4) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y) มีค่าเท่ากับ .853 และ สมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y) มีค่าเท่ากับ .849 ตามลำดับ

3. ค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .880 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ .879 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 87.90 โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = .121 + .299 X_2 + .258 X_5 + .226 X_3 + .117 X_4 + .089 X_1$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z}_Y = .293 Z_2 + .264 Z_5 + .223 Z_3 + .126 Z_4 + .090 Z_1$$



4. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่รับผิดชอบกำกับดูแลข้าราชการครูควรวางแผนพัฒนาครูในลักษณะบูรณาการแนวทางเพื่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูทั้ง 5 ด้านเพื่อมุ่งเน้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมีความสามารถในการวางแผน สามารถการกำหนดเป้าหมายการวิเคราะห์และสังเคราะห์ภารกิจการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานได้ สามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การนำนวัตกรรม ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน สามารถในการติดตามประเมินผลการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า สมรรถนะด้านการบริการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

งานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูมีหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระวิชาที่ตนเองรับผิดชอบการให้บริการที่ดีเป็นตัวที่สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการครูยุคใหม่เป็นผู้มีจิตอาสา เน้นการให้บริการที่ดีซึ่งแสดงถึงความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนรวมทั้งผู้ปกครอง ประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดที่เกี่ยวข้อง อาทิ McClelland (1973: 10-14) ซึ่งให้เห็นว่าสมรรถนะเป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้สร้างผลงานที่ดีหรือบรรลุตามเกณฑ์ที่กำหนดได้ ส่วน Spencer และ Spencer (1993: 11) ได้เสนอว่า ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนให้บุคคลประสบความสำเร็จในงานที่ตนเองรับผิดชอบ อาภรณ์ ภูววิทย์พันธ์ (2548: 22-23) ได้เสนอว่า สมรรถนะเป็นความสามารถหรือศักยภาพของบุคคลซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคคลแสดงออกมาอันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่องานที่บุคคลรับผิดชอบ อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2549: 17) ได้ระบุว่า สมรรถนะ ความสามารถ เป็นคุณสมบัติภาคบังคับที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมี เพราะถือว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งขององค์กรที่จะช่วยให้พนักงานนั้นเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดรอดฝั่งในขณะที่เดียวกันบุคคลากรที่ขาดสมรรถนะหลัก (Core Competency) ก็ต่อได้รับการพัฒนาหรือหากพัฒนาแล้วไม่ดีขึ้นก็บอกได้ว่าพนักงานคนนั้นคงจะไปกับองค์กรนั้นได้ลำบาก ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการวิจัยของพิศิษฐ์ แสงสุพิน (2553: 94) ที่ศึกษาสมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยพบว่าทั้ง 4 สมรรถนะ เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก



และสมรรถนะด้านการบริการที่ดี เป็นสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 11) รวมทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 3-7) ยังได้กำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ไว้ครอบคลุมครบถ้วน ส่วนสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยน้อยลงมานั้น อาจเป็นเพราะสมรรถนะดังกล่าวจะเน้นถึงความมุ่งมั่นในการที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ซึ่งอาจจะสะท้อนผลเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนจึงมีความสำคัญในลำดับรองลงมา แต่อย่างไรก็ตามสมรรถนะหลักอื่นล้วนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นอย่างมากทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นสมรรถนะการพัฒนาตนเอง (Self Development Expertise) สมรรถนะด้านจรรยาบรรณและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teachers' Code of Ethics and Integrity) และสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork Competency)

สำหรับผลการวิจัยสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม แม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังมีค่าน้อยกว่าสมรรถนะอื่นๆ ซึ่งจากผลการวิจัยนี้สามารถสรุปได้ว่าข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือยังทำงานเป็นทีมได้ไม่ดีเท่าที่ควร แม้ว่าหลักของการทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการทำงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงลำพัง แต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลต่างๆ ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญมากในปัจจุบัน ข้าราชการครูจึงจำเป็นต้องมี Teamwork Competency หรือ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ซึ่งทีมของข้าราชการครูที่ดีจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องมาจากข้าราชการครูแต่ละคนมีสมรรถนะหลักตัวอื่น

เป็นอย่างดีด้วยเช่นกัน จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างตรงเป้าหมายของงานได้ ดังนั้น การสร้างทีมงาน (Designing Teams) การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน (Creating a Supportive Environment) การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่แสดงออกถึงการยอมรับ ยกย่องและให้รางวัลกับการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ การช่วยทีมในการกำหนดและจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายของทีม และการเป็นพี่เลี้ยง ที่ปรึกษา และผู้ฝึกสอน ให้แก่สมาชิกในทีมอย่างตั้งใจและอดทน จะเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร ในการนี้ Hellrigel, Jackson and Slogum (2001: 14-24) ได้สรุปว่า สมรรถนะที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารหรือบุคคลอื่น มี 6 ประการ ซึ่งมีตัวที่สำคัญคือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น หรือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork Competency) ซึ่งมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากองค์กรจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลต่างๆ จะทำงานโดยลำพังไม่ได้ และยิ่งสอดคล้องกับการศึกษาของญานี ล้วนประเสริฐ (2552: 95-97) ที่ศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สงขลา เขต 3 โดยผลการศึกษา พบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักตามความคิดเห็นของผู้บริหารลำดับแรก คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และด้านลักษณะการบริหาร ทั้งนี้ อาจเนื่องจากความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการให้ความสำคัญในปัจจุบันที่มาจากส่วนรวม ซึ่งใน



การนี้ Ozcelik และ Ferman (2006: 72) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล: ผลลัพธ์และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกี การวิจัยนี้เป็นการตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management: HRM) สิ่งที่ค้นพบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีสิ่งที่ท้าทายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคลและความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศ อย่างไรก็ตามหากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงานและมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กรและบุคคล

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ สมรรถนะหลักในแต่ละด้าน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยสมรรถนะหลักในแต่ละด้าน ทั้ง 5 ด้าน คือ X_1 แทน สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ X_2 แทน สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม X_3 แทน สมรรถนะด้านการบริการที่ดี X_4 แทน สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง X_5 แทน สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูทั้งระบบเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 3-7) สมรรถนะแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกค่อนข้างสูงผลการศึกษาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าสมรรถนะทั้ง 5 ด้านนี้มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิผล

และประสบความสำเร็จตามที่ประสงค์ โดยข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่า สมรรถนะหลักแต่ละด้านล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่ว่าจะเป็นสมรรถนะการทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการศึกษาสมรรถนะหลักที่เป็นตัวทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จากสมมติฐานของการศึกษาที่กำหนดไว้ว่า สมรรถนะหลักทุกตัวเป็นตัวทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีสมรรถนะหลักทุกด้านเป็นตัวทำนายหรือพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะหลัก 5 ตัว พบว่า ตัวแปรสมรรถนะหลักที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (X_2) สมรรถนะด้านการบริการที่ดี (X_3) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง (X_4) และสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (X_5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ .880 ($P = .000$) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปรับปรุง R^2_{adj} เท่ากับ .879 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S_{Est}) เท่ากับ .183 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (X_2) สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (X_5) สมรรถนะด้านการบริการที่ดี (X_3) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง (X_4) และ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนน

ดิบเท่ากับ .299, .258, .226, .117 และ .089 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .880 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ .879 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 87.90 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (X_2) สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (X_5) สมรรถนะด้านการบริการที่ดี (X_3) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง (X_4) และสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .299, .258, .226, .117 และ .089 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .880 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ .879 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 87.90

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่รับผิดชอบกำกับดูแลข้าราชการครูควรวางแผนพัฒนาครูในลักษณะบูรณาการแนวทางเพื่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูทั้ง 5 ด้าน โดยควรเน้นพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมให้แก่ข้าราชการครูเป็นอันดับแรก ซึ่ง Hellrigel, Jackson and Slocum (2001: 14-24) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการทำงานในองค์กร โดยเฉพาะความสามารถในการทำงานเป็นทีม (Teamwork Competency) ว่า ความสำเร็จของงานต่างๆ ในองค์กร ไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการทำงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงลำพัง แต่มีความจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลต่างๆ ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญมากในปัจจุบัน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจึงจำเป็นต้องมี Teamwork Competency หรือ ความสามารถในการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย Competency ย่อย 3 ประการ คือ 1) การสร้างทีมงาน (Designing

Teams) ถือเป็นขั้นแรกของการทำงานที่เป็นโครงการต่างๆ (Projects) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนที่ทำให้ทีมเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน คัดเลือกสมาชิกของทีมที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม เพื่อให้ทีมมีความหลากหลายในเรื่องความรู้และเทคนิคต่างๆ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของทีม ตลอดจนมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้แก่สมาชิกแต่ละคนอย่างเหมาะสม 2) การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน (Creating a Supportive Environment) คือ การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่แสดงออกถึงการยอมรับยกย่องและให้รางวัลกับการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ การช่วยทีมในการกำหนดและจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายของทีม และการเป็นพี่เลี้ยง ที่ปรึกษา และผู้ฝึกสอน ให้แก่สมาชิกในทีมอย่างตั้งใจและอดทน และ 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของทีมงาน (Managing Team Dynamics) ประกอบด้วย การเข้าใจจุดอ่อนและจุดแข็งของทีม สามารถนำจุดแข็งของสมาชิกในทีมไปใช้ในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดข้อขัดแย้งในทีม สามารถนำประเด็นความขัดแย้งนั้นมาหาข้อสรุปที่ดีร่วมกันอย่างมีเหตุผล เพื่อเพิ่มศักยภาพของทีมแบ่งปันความดีความชอบ (Credit) ให้แก่สมาชิกในทีม เมื่อครูมีทีมที่เข้มแข็งและความสำเร็จส่วนอื่นก็ย่อมจะตามมา การพัฒนาครูให้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีการบริการที่ดี มีการพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง และการมุ่งผลสัมฤทธิ์การทำงาน จะส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจที่ดี ก่อให้เกิดมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมีความสามารถในการวางแผน สามารถการกำหนดเป้าหมายการวิเคราะห์และสังเคราะห์ภารกิจ การจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานได้ สามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การมีความคิด



ริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรมทางเลือก ใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน สามารถในการติดตามประเมินผลการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้าราชการครูควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะอื่น รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อจะสามารถปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนองค์กรของตนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมีการกำหนดนโยบายแผนงานโครงการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ออกเฉียงเหนือ ควรนำผลจากการวิจัยนี้เป็นข้อสารสนเทศให้ผู้บริหารต้นสังกัด และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงองค์ประกอบของสมรรถนะหลักที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาวิจัยปฏิบัติการในเชิงลึกในแต่ละสมรรถนะของข้าราชการครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน หรือสมรรถนะทางการบริหาร

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบสมรรถนะของข้าราชการครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีลักษณะแตกต่างกัน เช่น ขนาดของโรงเรียน พื้นที่ตั้ง ระหว่างโรงเรียนที่มีผลงานดีเลิศ (Best Practice) กับโรงเรียนทั่วไป

3. ควรวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4. ควรวิจัยการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในสังกัดอื่นที่มีบริบทที่แตกต่างจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น สถานศึกษาสังกัดเอกชน เป็นต้น

บรรณานุกรม

ชาญชัย รัตนสุทธิ. (2552). การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานีเขต 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2549). *COMPETENCY ภาคปฏิบัติ เขาทำกันอย่างไร?*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).



- ญาณี ล้วนประเสริฐ. (2552). *สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่สงขลา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาเพื่อพัฒนาศูนย์การเรียนรู้) สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2558). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิศิษฐ์ แสงสุพิน. (2553). *สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3*. การศึกษาอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิทยา จันทศิริ. (2551). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2546). “การพัฒนาดัชนีวัดคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา,” *วารสารครุศาสตร์* 31(3): 12-29 ; มีนาคม – มิถุนายน.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการพัฒนาทักษะชีวิตบูรณาการการเรียนการสอน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *กฎหมายและหนังสือเวียนของ ก.ค.ศ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: พี.เอ. สีฟวิ่ง.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *บทวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). *Competency Dictionary*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Gupta, D. and Wang, L. (2007). “Capacity Management for Contract Manufacturing,” *Operations Research*. 4: 367-377.



- Hellrigel, D., Jackson, S.E. and Slocum, J.W. (2001). *Management: A Competency – Based Approach*. 9th ed..
- Huse, E.F. and Cummings, T.G. (1985). *Organization Development and change*. Third edition. Minnesota: West Publishing.
- Krejie, V. and Morgan, D.W. (1970). *Educational and Psychological Measurement*. 608 – 609.
- McClelland, D. (1973). “Testing for Competence Rather than for Intelligence,” *American Psychologist*. 28(1): 1-14 ; June.
- Ozcelik, G. and Ferman, M. (2006). “Competency Approach to Human Resource Management Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context,” *Human Resource Development Review*. 5: 72-91 ; March, 2006.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work: Model for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.