

ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

The Factors related to Competency of the Teachers
under the Secondary Educational Service Area Office 28แจ่มจันทร์ พลบำเรอ¹ประเสริฐ เรือนนงการ²เสนอ ภิรมจิตร์ผ่อง³

บทคัดย่อ

สมรรถนะของข้าราชการครู มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า และช่วยส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ที่ทำนายปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการครู ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำนวน 350 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวัด จำนวน 1 ฉบับ มี 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบวัดปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะครู จำนวน 36 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) ตั้งแต่ .24 ถึง .74 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 และตอนที่ 3 แบบวัดสมรรถนะของข้าราชการครู จำนวน 23 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) ตั้งแต่ .42 ถึง .75 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิธีเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise)

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการครู ได้แก่ บุคลิกภาพ (PER) เจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT) ภาวะผู้นำ (LED) การควบคุมบังคับบัญชา (COM) และความสัมพันธ์ในองค์กร (REL) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

2. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT) การควบคุมบังคับบัญชา (COM) ภาวะผู้นำ (LED) และความสัมพันธ์ในองค์กร (REL) อธิบายความผันแปรของสมรรถนะของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 46 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\text{COMPE}' = 1.241 + .200_{\text{ATT}} + .262_{\text{COM}} + .156_{\text{LED}} + .124_{\text{REL}}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{COMPE}'} = .238_{\text{ATT}} + .291_{\text{COM}} + .186_{\text{LED}} + .146_{\text{REL}}$$

โดยสรุป ปัจจัยดังกล่าวสามารถพยากรณ์สมรรถนะของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครู การควบคุมบังคับบัญชา ภาวะผู้นำ และความสัมพันธ์ในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรจะได้้นำปัจจัยเหล่านี้ไปเป็นข้อสนทน และแนวทางในการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมให้สามารถพัฒนาคุณภาพได้อย่างเต็มศักยภาพต่อไป

คำสำคัญ สมรรถนะของข้าราชการครู

Abstract

The competency of teachers are important in driving education to develop the quality of human resources and to promote the implementation of the organization to be effective. This research aimed to examine some factors relating to the competency of teachers under the Secondary Educational Service Area Office 28, and to construct a predictive equation of the factors relating to the competency of 350 teachers under the Secondary Educational Service Area Office 28 in academic year of 2015, obtained using the stratified random sampling technique. The instrument used for collecting data was a inventory on the measurement of competency of teachers in 3 parts; the first part was the general information, the second part was a 5-rating scales inventory on the measure of factors relating to competency of the teachers with 36 items, discriminating powers ranging .24 - .74, a reliability of .92, and the third part was a 5-rating scales the measurement of competency of teachers with 23 items, discriminating powers ranging .42 - .75, a reliability of .94 The collected data were analyzed using a stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows;

1. Some factors relating to the competency of teachers under the Secondary Educational Service Area Office 28 were personality (PER), attitude (ATT), leadership (LED), commander (COM), and organization relationship (REL), positively related with significant value at .05 level.

2. The variables which could predict the competency of teachers of the Secondary Educational Service Area Office 28 were the attitude (ATT), commander (COM), leadership (LED), and organization relationship (REL) could be explain the variability of the competency of teachers to 46 percent and could be written as the predictive equation in a raw-score form and predictive equation in a standard score form as following;

The predictive equation in a raw-score form;

$$COMPE' = 1.241 + .262_{COM} + .200_{ATT} + .156_{LED} + .124_{REL}$$

The predictive equation in a standardscore form;

$$Z_{COMPE'} = .291_{COM} + .238_{ATT} + .186_{LED} + .146_{REL}$$

In conclusion, The factors could predict the competency of teachers under the Secondary Educational Service Area Office 28 were attitude, commander, leadership, and organization relationship. Therefore, school administrators, teachers and other stakeholders should take these factors into information and the development of teacher to encourage the development of quality to the fullest potential in the future.

Keywords : The competency of teachers

บทนำ

การศึกษาเป็นฐานรากที่สำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งได้รับการรับรู้และประสบการณ์พื้นฐานในการประกอบอาชีพ สามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาประเทศ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในกระบวนการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า เป็นกำลังในการพัฒนาชาติบ้านเมือง คือ ครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2544 : 12) ครูจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการจัดการเรียนรู้ ช่วยให้การศึกษของผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นครูมืออาชีพที่รอบรู้ เชี่ยวชาญทั้งเนื้อหาวิชาการและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งด้านเทคโนโลยีและด้านสังคม เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ สามารถพัฒนาสังคมไทยให้มีคุณภาพที่จะแข่งขันกับสังคมโลกได้ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2543 : 2)

กระทรวงศึกษาธิการเป็นกระทรวงหลัก ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ ได้ดำเนินงานตามพระราชบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 โดยมีข้อกำหนดในมาตรา 80 ข้อ (3) ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ว่า “รัฐต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข”(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551 : 2) และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติแนวทางการปฏิรูปการศึกษาซึ่งมีหลักการใหญ่ๆ ในการปฏิรูปการศึกษา 3 ประการ คือ ให้เป็นการศึกษาสำหรับคนทั้งมวล คนทั้งมวลต้องทำการศึกษาและ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ พร้อมได้บัญญัติสาระที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยมีแนวการจัดการศึกษาในหมวด 1 (มาตรา 6) และหมวด 4 (มาตรา 22) ในพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กล่าวว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และ “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและศักยภาพ” และ มาตรา 52 ระบุ “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูรวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้ความร่วมมือและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง” (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 5-30)

หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ได้แก่ สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินการสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการโดยมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูและกำหนดคุณภาพครู หรือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูเพราะสมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรที่มีประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กร และสนับสนุนวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายระยะยาวขององค์กรได้ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ สมรรถนะจึงเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548 : 6) สมรรถนะจึงเป็น

เครื่องมือที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในองค์กร ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายระยะยาวขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ การกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้เร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2548 : 16) ดังนั้น ครูควรจะต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะและมีคุณภาพตรงตามความต้องการของหน่วยงานที่กำหนด เพราะคุณภาพของครูจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของเยาวชนพลเมืองของชาติจะมีความรู้ ความสามารถและคุณภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูผู้ทำหน้าที่ประสาทความรู้ และอบรมวัฒนธรรมให้แก่เยาวชน สรุปได้ว่าการที่ครูจะสามารถทำหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ครูต้องมีสมรรถนะ จึงจะสามารถทำให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้ สมรรถนะครูจึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง และเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จของการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่คาดหวังในหลักสูตร

ดังนั้นจากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะของข้าราชการครู ซึ่งได้แก่ บุคลิกภาพ เจตคติต่อวิชาชีพครู ภาวะผู้นำ การควบคุมบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อเป็นสารสนเทศให้กับผู้บริหารโรงเรียน ครู หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครู ได้อย่างเต็มตามศักยภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28
2. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ เจตคติต่อวิชาชีพครู ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การควบคุมบังคับบัญชา และความสัมพันธ์ในองค์กร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดยโสธร ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 3,276 คน จากโรงเรียน 83 โรง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 350 คน จากโรงเรียน 31 โรง ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. ตัวแปร

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ บุคลิกภาพ เจตคติต่อวิชาชีพครู ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การควบคุม บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในองค์กร

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ สมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบวัดสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบวัด ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ประกอบด้วยปัจจัย ด้านบุคลิกภาพ เจตคติต่อวิชาชีพครู ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การควบคุมบังคับบัญชา และความสัมพันธ์ในองค์กร จำนวน 36 ข้อ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .24 ถึง .74 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

ตอนที่ 3 แบบวัดสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำนวน 23 ข้อ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .42 ถึง .75 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์และสร้างสมการพยากรณ์ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิธีเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise)

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 (COMPE) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพ (PER) เจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT) ภาวะผู้นำ (LED) การควบคุม บังคับบัญชา (COM) และความสัมพันธ์ในองค์กร (REL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 (COMPE) คือ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT) ด้านการควบคุมบังคับบัญชา (COM) ด้านภาวะผู้นำ (LED) และด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (REL) โดยอธิบายความผันแปรของสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ได้ร้อยละ 46 ตามสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$COMPE' = 1.241 + .200_{ATT} + .262_{COM} + .156_{LED} + .124_{REL}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{COMPE'} = .238_{ATT} + .291_{COM} + .186_{LED} + .146_{REL}$$

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

1.1 ด้านบุคลิกภาพ (PER) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งบุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกในรูปแบบความคิดและพฤติกรรม หรือทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นบุคคล ที่ส่งผลให้แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา บุคลิกภาพเป็นลักษณะของบุคคลที่ชอบเข้าสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ และให้ความสนใจกับโลกภายนอก ซึ่งอาชีพครูต้องมีคุณลักษณะดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรพร ล้ออุทัย (2554 : 75-76) ที่พบว่าปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร คือปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยอายุ ประสบการณ์ บุคลิกภาพแสดงตัว เจตคติต่อวิชาชีพครูและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยการส่งเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพของข้าราชการครูในสังกัดจะส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ อาจหาญ (2555 : 84-85) ที่กล่าวว่าปัจจัยทางจิตสังคมที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม คือปัจจัยด้านบุคลิกภาพและสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีมี เลิศอารมย์ (2549 : 228-229) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพของครูส่งผลต่อสมรรถภาพครูวิทยาศาสตร์โดยรวม เนื่องมาจากลักษณะบุคลิกภาพของครูอันประกอบด้วย การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การมีความคิดสร้างสรรค์ มีความอยากรู้อยากเห็น ความเป็นผู้กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การมีกิริยาจาสุภาพเรียบร้อย การปฏิบัติงานที่มีระเบียบวินัย การเป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร เสียสละต่อส่วนรวมและปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ ช่วยส่งเสริมให้สมรรถภาพของครูวิทยาศาสตร์โดยภาพรวมมีสมรรถภาพสูงขึ้น

1.2 ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูมีความเข้าใจและมีความเชื่อต่อเป้าหมายของอาชีพครูได้เป็นอย่างดี สามารถทำให้ครูไปถึงจุดมุ่งหมายได้ อาชีพครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการสอนเป็นหลัก เมื่อครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ก็ยิ่งเป็นแรงผลักดันให้ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยวัชรพร ล้ออุทัย (2554 : 75-76) ที่พบว่าปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร คือปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยอายุ ประสบการณ์ บุคลิกภาพแสดงตัว เจตคติต่อวิชาชีพครูและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษยมาศ แสงงาม (2555 : 82-83) ที่พบว่าปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความ

ต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการสอนของครูระดับประถมศึกษา ที่สอนไม่ตรงวุฒิการศึกษาใน จังหวัดศรีสะเกษ : การวิเคราะห์พหุระดับ พบว่าเจตคติต่อวิชาชีพครู มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะทางการสอน และส่งผลทางอ้อมต่อสมรรถนะทางการสอนของครู โดยผ่านขวัญกำลังใจแสดงว่าครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูจะทำให้มีสมรรถนะทางการสอนสูงตามไปด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา แสงงาม (2552 : 10-103) ได้ศึกษาสมรรถนะการสอนที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 3 - 4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการสอนของครูคณิตศาสตร์และหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการสอนกับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ พบว่า สมรรถนะการสอนของครูคณิตศาสตร์มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ด้านความรู้ที่นำมาจัดการสอน 2) ด้านบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) ด้านเจตคติ 4) ด้านการวัดผลประเมินผล 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ซึ่งเมื่อพิจารณาเทียบกับสมรรถนะตามแนวคิดของ McClelland (กิริติ ยศยิ่งยง, 2550 : 5) ผลวิจัยนี้ คือ แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives /Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ ดังนั้น เจตคติ จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะของครูซึ่งจะเป็นแรงผลักดันเบื้องต้นให้เป็นผู้มีความมุ่งมั่นพัฒนาผลงานให้เกิดความโดดเด่นได้

1.3 ด้านภาวะผู้นำ (LED) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าถ้าผู้บริหารมีความสามารถในการชักชวน จูงใจให้ครูมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เป็นผลให้ครูมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงมากขึ้น เพราะบุคคลโดยทั่วไปมีพื้นฐานความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบในการทำงาน ให้ความร่วมมือและให้การสนับสนุนผู้บริหาร สอดคล้องกับทฤษฎี Y ของ McGregor (1960) เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนนั้นเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการบริหารจัดการทั้งบุคลากรในโรงเรียนและสถานที่ของโรงเรียนรวมถึงทำหน้าที่ควบคุมการบริหารงานในสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการจัดการศึกษาชาติ ดังนั้นจึงต้องเป็นผู้นำทั้งของตนเองและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการทำงานร่วมกับครูและให้ความช่วยเหลือครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นส่งผลให้โรงเรียนมีคุณภาพสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับสังวร จักรโทก (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครูและปัจจัยโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถภาพครู คือ ลักษณะของผู้บริหาร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัศมี เลิศอารมณ์ (2549 : 232-233) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพของครูวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนในเครือข่ายมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554 : 134-135) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด คือปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การควบคุมบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ภายในองค์กร

1.4 ด้านการควบคุมบังคับบัญชา (COM) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าถ้าเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานด้วยตนเอง ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นทำให้ครูมีความรู้สึกว่าผู้บริหารเห็นคุณค่าในตัวของเขา พัฒนาให้ครูมี

ความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้ผู้บริหารไม่ควรปล่อยให้ครูมีอิสระจนเกินไป ควรมีการควบคุมบังคับบัญชาเป็นระยะ จึงจะทำให้การทำงานของครูมีสมรรถนะสูงขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนที่มีนโยบายการและการบริหารงานที่ชัดเจน แน่นนอน มีการควบคุมบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเองมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในการทำงาน ก็จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขในการทำงาน และสามารถทำทุกอย่างให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ จันทิพย์ (2552 : 83-86) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์ คือ ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ และสภาพการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎี Y ของ McGregor (1960) และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554 : 134-135) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด คือปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การควบคุมบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ภายในองค์กร

1.5 ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (REL) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าถ้าผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการจัดกิจกรรมให้พบปะเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และส่งเสริมร่วมมือสนับสนุนกันทำงาน ก็จะทำให้ครูทุกคนทำงานได้ประสบผลสำเร็จ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูง เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Grangeat (2007 : 485-501) ที่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของครูมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ในองค์กร โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูในโรงเรียนทำให้การปฏิบัติงานสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธัส วันแอะเลาะ (2550 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ในระดับมัธยมศึกษา เขตกรุงเทพฯและปริมณฑล พบว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554 : 134-135) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด คือปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การควบคุมบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ภายในองค์กร

2. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะของข้าราชการครู มี 4 ตัวแปร จากตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร โดยสามารถอธิบายผลของสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ร่วมกันได้ร้อยละ 46 ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะของข้าราชการครูสูงสุด คือ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT) ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะของข้าราชการครูได้ร้อยละ 33.4 ตัวแปรที่มีความสำคัญรองลงมาจากผลการวิจัย คือ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา (COM) ด้านภาวะผู้นำ (LED) และด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (REL)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยจะเห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัว คือ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ด้านการควบคุม บังคับบัญชา ด้านภาวะผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรจะได้นำปัจจัยเหล่านี้ไปเป็นสารสนเทศประกอบการพิจารณา การวางแผน ตลอดจนกำหนด นโยบายในการพัฒนาสมรรถนะครู เพื่อให้สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพต่อไป

1.2 จากผลการวิจัย เจตคติต่อวิชาชีพครูส่งผลต่อสมรรถนะของข้าราชการครูสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งครูที่มีเจตคติที่ดีต่อ อาชีพแล้วย่อมทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มกำลัง ส่งผลให้สมรรถนะของครูสูงตามไปด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาสมรรถนะครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้แบบทดสอบสมรรถนะครู เฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้ในการวัดเพิ่มเติม เพื่อจะได้พัฒนาครูได้ตรงกับสมรรถนะครูแต่ละคน

2.2 ควรใช้เครื่องมือในการวิจัยรูปแบบอื่นๆ เช่น แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต มาใช้ในการวิจัย เพิ่มเติม

2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะศึกษาเกี่ยวกับครูในสังกัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างกลุ่มประชากรว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูแตกต่างกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กิริติ ยศยิ่งยง. (2550). *ขีดความสามารถ : Competency Based Approach*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ก๊อปปี.
- ณรงควิทย์ แสนทอง. (2548). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ทัศนีย์ ออาจหาญ (2555). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุษยมาศ แสงงาม. (2555). *ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการสอนของครูระดับประถมศึกษาที่สอนไม่ตรงวุฒิการศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ : การวิเคราะห์ พหุระดับ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เมธัส วันแอะละ. (2550). *ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ในระดับมัธยมศึกษาเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รัศมี เลิศอารมณ. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพครูวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียล*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรพร ล้ออุทัย. (2554). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วาสนา แสงงาม. (2552). *สมรรถนะการสอนที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์*
 ช่วงชั้นที่ 3-4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สังวร จัดกระโทก. (2541). *การใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการ*
โครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครู ปัจจัยโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *คุณธรรมและจิตสำนึกของ*
ข้าราชการครู. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไข*
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พรินทวาทกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.*
 กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2547). *พระราชบัญญัติ*
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 . กรุงเทพฯ. ม.ป.พ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2544). *เกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู.* กรุงเทพฯ.
 โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ.
 โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ระดับ*
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: เพลินสตูดิโอ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา*
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงาน.
- สุรเดช อนันตสวัสดิ์. (2554). *โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ*
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Grangeat,M.,and Gray,P. (2007). Factors influencing teachers’professional competency
 development. Jour of Vocational Education and Training 59(4).
- McGregor, Douglas (1960). The Human Side of Enterprise. New York : McGraw – Hill.