

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู
ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AFFECTING FUNCTIONAL
COMPETENCIES OF GOVERNMENT PRIMARY SCHOOLS' TEACHERS
UNDER SUPHAN BURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

เนตรนภา ฝัดคำ/ NATNAPA FADKHA¹
นภาพรณ ยอดสิน/ NAPAPORN YODSIN²
พิชญภา ยืนยาว/ PITCHAYAPA YUENYAW³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) ศึกษาระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู และ 3) วิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 274 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหาเท่ากับ 0.67 และ 1.00 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม การบริหารทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะประจำสายงานของครู เท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การพัฒนา การคัดเลือก การประเมินการปรับเปลี่ยน การสร้างแรงจูงใจ และการจ้างไว้

¹ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

2. สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน ภาวะผู้นำครู การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การจ้างไว้ (X_3) การสร้างแรงดึงดูดใจ (X_1) การประเมิน (X_5) และการพัฒนา (X_4) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู (Y_{tot}) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 52.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 1.85 + 0.17 (X_3) + 0.20 (X_1) + 0.11 (X_5) + 0.09 (X_4)$

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, สมรรถนะประจำสายงานของครู, ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of human resource management; 2) identify the level of teachers' functional competencies; and 3) analyze human resource management affecting teachers' functional competencies. The research sample was 274 administrators and teachers of schools in Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 2, derived by proportional stratified random sampling as distributed by district. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with IOC content validity of 0.67 and 1.00. The internal consistency reliability coefficients of questionnaire were 0.99 for both human resource management and teachers' functional competencies. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the human resource management was at a high level. These aspects were as follows: development, selection, assessment, adjustment, attraction, and retention.

2. Overall and in specific aspects, the teachers' functional competencies were at a high level. These aspects were as follows: student development, relationship and collaborative-building for learning management, classroom management, teacher leadership, curriculum and learning management, analysis, synthesis, and classroom research.

3. The human resource management in the aspects of retention (X_3), attraction (X_1), assessment (X_5), and development (X_4) together predicted the teachers' functional competencies (Y_{tot}) at the percentage of 52.60 with statistical significance at .05. The regression equation was $\hat{Y}_{tot} = 1.85 + 0.17 (X_3) + 0.20 (X_1) + 0.11 (X_5) + 0.09 (X_4)$.

Keywords: human resource management, teacher's functional competency, primary education

บทนำ

การศึกษาไทยจะดีเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของการบริหารจัดการที่ดี เริ่มต้นตั้งแต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาไทยให้มีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง ในการพัฒนาการศึกษาไทยให้ก้าวทันโลก และเมื่อมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดีแล้วนั้น บุคลากรจะได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงตามสมรรถนะประจำสายงานของตนเอง เพื่อนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างสมบูรณ์ที่สุด

อนึ่ง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีนั้น บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาที่ดีเพื่อจะได้ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ ดังที่ นภสนันท์ นิลบุตร, พิชญานภา ยืนยาว และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย (2558: 45-63) ได้สรุปไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นวิธีการที่จะทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรือให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรบุคคล แม้ว่าจะได้รับการศึกษาจากสถาบัน การศึกษาอย่างดีแล้ว แต่เป็นเพียงมีความรู้เท่านั้นเมื่อมาปฏิบัติงานต้องนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป และการพัฒนาดังกล่าวยังรวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำงานให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามกระบวนการทำงานอีกด้วย ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ถ้าระบบการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้กับองค์กรได้นานที่สุด จะส่งผลให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลกระทบกับหลายด้าน เช่น การศึกษาไทย การเมือง เศรษฐกิจ แรงงาน และการดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พูนสุข อุดม (2556: 8) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของครู ในภาคใต้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านกระบวนการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ พบว่า ควรค้นหาและยอมรับศักยภาพของครูให้ได้รับการอบรมในเรื่องที่จำเป็นโดยวิทยากรที่มีความรู้จริง ความโปร่งใสและความยุติธรรมในการปฏิบัติงานโดยมีระบบการนิเทศและประเมินผลการทำงาน

อย่างเป็นทางการเป็นกัลยาณมิตร มีการปรับลดภาระงานพิเศษของครูโดยบรรจุเจ้าหน้าที่มาทำงานอื่นแทนครู ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูโดยการใช้กระบวนการวิจัย ชำนาญและกำลังใจ ต้องการครูที่เพียบพร้อม ด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณความเป็นครูที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถในสาขา วิชาที่สอนอย่างแท้จริง ให้ครูศึกษาและพัฒนาตนเองในเรื่องสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างจริงจัง ให้นำผลการประเมินสมรรถนะครูไปพิจารณาประกอบการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู การพัฒนาสมรรถนะของครูอย่างเหมาะสมต่อเนื่อง และจริงจัง จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถนำสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ที่ทันกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ มาตรการหนึ่งที่จำเป็นต่อการ พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามเป้าประสงค์ที่วางไว้คือ การพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอน ให้มีความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน ตามนโยบายของการจัดการ การศึกษาที่มีความก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาชาติ มุ่งเสริมสร้างความสามารถให้กับทรัพยากรบุคคล ให้มีความสามารถแล้ว ทรัพยากรบุคคลจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ ที่ตั้งไว้ ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์กรเป็นสำคัญ จากนโยบายเร่งด่วนให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาที่เน้นให้พัฒนา ควบคู่ไปกับการส่งเสริมและยกระดับวิชาชีพครู ซึ่งเป็นบุคลากรหลัก ในระบบการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง พัฒนาครูให้เป็น แบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม มีภูมิความรู้และทักษะในการสื่อสาร และการถ่ายทอด ความรู้ที่เหมาะสม มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ วิธีการให้มีการพัฒนางานประจำหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง โดยเฉพาะในสายงานของครูให้ได้รับการ พัฒนาความรู้ความสามารถเชิงทฤษฎี และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อให้บุคลากร มีประสิทธิภาพตามสมรรถนะประจำสายงานของครู จากแผนปฏิบัติการประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 (2559: 9) ได้มีกลยุทธ์ในการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กให้มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม พัฒนา ทักษะในการใช้สื่อการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมและจัดให้มีการศึกษาครูงานโรงเรียนขนาดเล็ก ดันแบบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เพื่อมาปรับใช้กับบริบท ของโรงเรียน จึงได้นำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในรูปแบบ “พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดภารกิจ และพื้นที่การปฏิบัติงานเป็นฐานด้วยระบบ TEPE Online (Teachers and Educational Personnel’s Enhancement Based on Mission and Functional Areas as Major) ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาตนเอง

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการบริหารงานในองค์กร ที่ผู้บริหารทุกคนต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง เริ่มตั้งแต่การสร้างแรงจูงใจ การสรรหา การพัฒนา ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของครู เพื่อให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มตามศักยภาพ และเต็มสมรรถนะประจำสายงานของครูตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่าสมรรถนะประจำสายงานของครูจะมีประสิทธิผลได้นั้นต้องได้มาจากการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ สภาพปัญหาในปัจจุบันคือ ครูมีสมรรถภาพไม่เพียงพอ จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บางครั้งอาจเกิดการเสียเวลา สิ้นเปลืองงบประมาณ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการวางแผนกระบวนการพัฒนาครูในสถานศึกษาให้ชัดเจน ด้านการพัฒนาสมรรถนะของครู ยังไม่ได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ หรือมีความสัมพันธ์กันในระดับใด เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารได้นำไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสมรรถนะประจำสายงานของครู และให้การบริหารงานของโรงเรียนมีคุณภาพ และได้มาตรฐานยิ่งขึ้นต่อไป

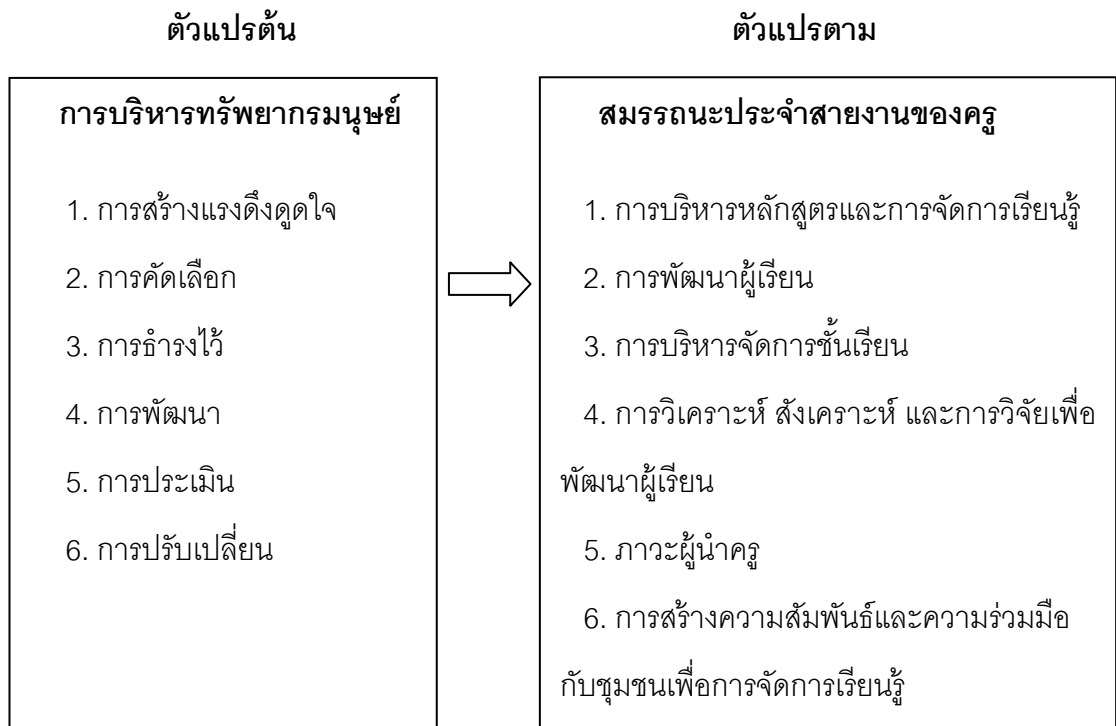
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ตัวแปรการวิจัย

1. **ตัวแปรต้น** ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามมโนทัศน์ของจตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ (2558: 17) ประกอบด้วย 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การคัดเลือก 3) การธำรงไว้ 4) การพัฒนา 5) การประเมิน และ 6) การปรับเปลี่ยน

2. **ตัวแปรตาม** ได้แก่ สมรรถนะประจำสายงานของครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 31-38) ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



สมมุติฐานการวิจัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การสร้างแรงดึงดูดใจ การคัดเลือก การจ้างไว้ การพัฒนา การประเมิน และการปรับเปลี่ยน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

คำจำกัดความตัวแปรการวิจัย

1. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 คัดเลือกทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และส่งผลให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ โดยมีกระบวนการที่สัมพันธ์กันตั้งแต่ การวางแผน การคัดเลือก การพัฒนาและฝึกอบรม การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การสร้างขวัญและกำลังใจ คอยดูแลความพร้อมของบุคลากร

ในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ตลอดจนระบบการดูแล พัฒนางาน โดยมุ่งเน้นที่ ตัวบุคคล เป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ ได้

1.1 การสร้างแรงดึงดูดใจ หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนกระตุ้น และส่งเสริมแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโดยสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีการเพิ่มเงินเดือน ที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียน ที่ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบุคคล ที่ตรงตามคุณลักษณะที่ได้กำหนดไว้ โดยการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณสมบัติทางการศึกษา ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อมาทำงานในตำแหน่งงาน ที่กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 การธำรงไว้ หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนดูแลรักษาบุคลากรที่มีคุณค่า ให้ปฏิบัติงาน กับโรงเรียนได้นานที่สุด โดยการบำรุงรักษาให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน การสร้างความรู้สึที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ และให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สูงสุด โดยการพัฒนาทางด้านความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญ โดยนำขั้นตอน กระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนาครู เพื่อให้ครูได้รับความรู้ประสบการณ์มาพัฒนาและประยุกต์ใช้กับ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ และส่งผลให้โรงเรียนมีการดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 การประเมิน หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนตรวจสอบความรู้ความเข้าใจ และ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู ว่ามีประสิทธิภาพหรือปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยกำหนด ขั้นตอนการประเมิน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์จากการประเมิน และนำมาปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนา การปฏิบัติงานของครูให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.6 การปรับเปลี่ยน หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนบริหารบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพเข้ามาทำงานโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเมื่อได้บุคลากร เหล่านี้มาแล้ว โรงเรียนต้องหาวิธีการต่าง ๆ ที่จะรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้อยู่ยาวนานที่สุด และ ช่วงอายุที่บุคลากรนั้นต้องออกจากงานไป หาแนวทางที่จะดูแลบุคลากรเหล่านั้นไม่ว่าจะเป็น เงินบำเหน็จบำนาญ การดูแลหลังออกจากงาน

2. สมรรถนะประจำสายงานของครู หมายถึง ความสามารถของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เป็นพฤติกรรมหรือคุณลักษณะ ส่วนบุคคลทางด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ที่แสดงความโดดเด่นออกมามากกว่าคนอื่น

เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนั้น แสดงพฤติกรรมออกมาให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ปฏิบัติในทุกตำแหน่งเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ออกแบบให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยนำความรู้ ทักษะ ความถนัด มาตรฐานการอย่างสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน นำผลการออกแบบมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ และใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม

2.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การที่ครูได้ปลูกฝังสิ่งที่ดีงามให้แก่ผู้เรียน เพื่อผู้เรียนจะนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะชีวิต รวมทั้งการจัดกิจกรรมสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมเพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมอย่างมีความสุขและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน การที่ครูจัดสภาพบรรยากาศแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้กับผู้เรียนสนใจในบทเรียนจะทำให้ผู้เรียน เรียนอย่างมีความสุขท่ามกลาง สภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย มีระเบียบ และปลอดภัย

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การที่ครูสามารถวิเคราะห์หรือวิจัยงานเพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนตามประเด็นซึ่งเป็นส่วนย่อย และรวบรวมมาเป็นประเด็นหลักแล้วนำไปใช้ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะของครูที่นำมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน รวมถึงการเป็นหัวหน้าสายงาน เป็นผู้นำความคิดในการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูสร้างความสัมพันธ์อันดีในการติดต่อประสานงานระหว่างโรงเรียนกับบ้าน และชุมชนเกี่ยวกับการพัฒนา ส่งเสริม หรือปรับปรุง แก้ไข การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน บ้าน ชุมชน โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ชุมชนได้รับข่าวสารการศึกษาแล้วนำไปพัฒนา ส่งเสริมกิจกรรมในชุมชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เป็นการวิจัย เชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐเป็นหน่วยวิเคราะห์

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 1,378 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 138 คน และครู จำนวน 1,240 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 1,378 คน โดยเทียบกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970: 607-610 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันันท์, 2557: 179-180) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) กระจายตามอำเภอ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน ครูจำนวน 272 คน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| อำเภอ | ประชากร(คน) | | กลุ่มตัวอย่าง(คน) | |
|--------------------|------------------------|--------------|------------------------|------------|
| | ผู้บริหาร สถานศึกษา | ครู | ผู้บริหาร สถานศึกษา | ครู |
| สองพี่น้อง | 57 | 503 | 12 | 110 |
| อู่ทอง | 54 | 602 | 12 | 132 |
| ดอนเจดีย์ | 27 | 135 | 6 | 30 |
| รวม | 138 | 1,240 | 30 | 272 |
| รวมทั้งสิ้น | 1,378 | | 302 | |

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ให้ครอบคลุมนิยาม ตัวแปร และนำมาจัดทำเป็นข้อกระทงคำถามสำหรับการวิจัย โดยผ่านคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำกระทงคำถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถาม แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีดัชนีสอดคล้องระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ได้กระทงคำถามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 46 ข้อ และสมรรถนะประจำสายงานของครู จำนวน 66 ข้อ แก้ไขข้อกระทงคำถาม แล้วจัดทำแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หลังจากนั้น นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมา

คำนวณหาความเที่ยง โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach (1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2557: 156) คุณภาพด้านความเที่ยงของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.99 และสมรรถนะประจำสายงานของครู ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.99 ปรับปรุงข้อกระทงคำถามในด้านการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง โดยผ่านการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 302 ฉบับ ไปยังผู้บริหาร และครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ เพื่อเก็บข้อมูลโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 274 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.73 แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยใช้การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าเฉลี่ยตามแนวความคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

| | | |
|---------------------|---------|---|
| ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 | หมายถึง | การบริหารทรัพยากรมนุษย์/สมรรถนะประจำสายงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 | หมายถึง | การบริหารทรัพยากรมนุษย์/สมรรถนะประจำสายงานของครูอยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 | หมายถึง | การบริหารทรัพยากรมนุษย์/สมรรถนะประจำสายงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 | หมายถึง | การบริหารทรัพยากรมนุษย์/สมรรถนะประจำสายงานของครูอยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 | หมายถึง | การบริหารทรัพยากรมนุษย์/สมรรถนะประจำสายงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

สำหรับการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการพัฒนา อยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ การคัดเลือก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.62) การประเมิน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.61) การปรับเปลี่ยน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.67) การสร้างแรงดึงดูดใจ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.56) และการจ้างไว้ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

(n = 274)

| การบริหารทรัพยากรมนุษย์ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|-------------------------|-----------|------|-------|-------|
| 1. การสร้างแรงดึงดูดใจ | 3.98 | 0.56 | มาก | 5 |
| 2. การคัดเลือก | 4.07 | 0.62 | มาก | 2 |
| 3. การจ้างไว้ | 3.98 | 0.60 | มาก | 6 |
| 4. การพัฒนา | 4.21 | 0.61 | มาก | 1 |
| 5. การประเมิน | 4.02 | 0.61 | มาก | 3 |
| 6. การปรับเปลี่ยน | 4.02 | 0.67 | มาก | 4 |
| รวม | 4.05 | 0.52 | มาก | |

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

สมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่าง

โรงเรียนกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.50) การบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.51) ภาวะผู้นำครู ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.45) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.47) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

(n = 274)

| สมรรถนะประจำสายงานของครู | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|-------------|-------------|------------|-------|
| 1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ | 4.10 | 0.47 | มาก | 5 |
| 2. การพัฒนาผู้เรียน | 4.27 | 0.50 | มาก | 1 |
| 3. การบริหารจัดการชั้นเรียน | 4.25 | 0.51 | มาก | 3 |
| 4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน | 4.01 | 0.55 | มาก | 6 |
| 5. ภาวะผู้นำครู | 4.15 | 0.45 | มาก | 4 |
| 6. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ | 4.26 | 0.50 | มาก | 2 |
| รวม | 4.17 | 0.57 | มาก | |

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ประกอบด้วย การจ้างไว้ (X_3) การสร้างแรงดึงดูดใจ (X_1) การประเมิน (X_5) การพัฒนา (X_4) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.526 ซึ่งแสดงว่า การจ้างไว้ การสร้างแรงดึงดูดใจ การประเมิน และการพัฒนา ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สามารถรวมทำนายสมรรถนะประจำสายงานของครู ได้ร้อยละ 52.60 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 1.85 + 0.17 (X_3) + 0.20 (X_1) + 0.11 (X_5) + 0.09 (X_4)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.24 (Z_3) + 0.28 (Z_1) + 0.17 (Z_5) + 0.14 (Z_4)$$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

(n = 274)

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig. |
|------------------|-----|-------|------|--------|------|
| Regression | 4 | 24.26 | 6.06 | 74.51* | .00 |
| Residual | 269 | 21.89 | .081 | | |
| Total | 273 | 46.15 | | | |

| ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ | b | Beta | SE _b | t | Sig. |
|---------------------------------------|------|------|-----------------|--------|------|
| ค่าคงที่ | 1.85 | | 0.14 | 13.35* | .00 |
| การอ้างไว้ (X ₃) | 0.17 | 0.24 | 0.06 | 3.00* | .00 |
| การสร้างแรงดึงดูดใจ (X ₁) | 0.20 | 0.28 | 0.05 | 4.16* | .00 |
| การประเมิน (X ₅) | 0.11 | 0.17 | 0.05 | 2.40* | .02 |
| การพัฒนา (X ₄) | 0.09 | 0.14 | 0.04 | 2.38* | .02 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.725 R² = 0.526 SEE. = 0.285

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การคัดเลือก การประเมิน การปรับเปลี่ยน การสร้างแรงดึงดูดใจ และการอ้างไว้ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะในการบริหารงานของแต่ละหน่วยงาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีค่าสำคัญ ทั้งนี้เพราะองค์กรจะทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้นั้น ต้องมีบุคลากรที่มีสมรรถนะที่ดีในทุกด้าน และสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้เป็นอย่างดี ทรัพยากรบุคคลจึงสำคัญที่สุด กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแต่ละประเภทจากการได้รับการพัฒนาในทุกด้านเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นบุคคลที่มีสมรรถนะอย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระเสด็จ ปภัสโร (2554: 98) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุคนธ์ มณีรัตน์ (2554: 91) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน การจัดรูปแบบองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน รางวัลและสิทธิประโยชน์ ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าจากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นมีระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกด้าน เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในองค์กรเมื่อองค์กรแต่ละองค์กรให้ความสำคัญและพัฒนาบุคลากรในทุกด้านทำให้ตัวบุคลากรมีความรู้ ทักษะ กระบวนการทำงานต่าง ๆ จึงส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ตนเองรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามไปด้วย

2. สมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สมรรถนะประจำสายงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน ภาวะผู้นำครู การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้เพราะครูผู้สอน ได้มุ่งพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน เพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และทางองค์กรได้เห็นคุณค่าในตัวบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถ อุปนิสัยใจคอของบุคลากรในองค์กร จึงเป็นปัจจัยสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของตนเอง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอาลิษา ทองทวี (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การนำสมรรถนะไปใช้โรงเรียนด้านการ

บริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ได้แก่ การนำสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการสอน การฝึกงานและการให้คำปรึกษาแนะนำ และด้านการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยวัชรินทร์ ปานพรหม (2556: 99) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาด้านวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากลงไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู มีความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรเป็นอย่างมาก และเพื่อให้ก้าวทันโลกจึงต้องมีการพัฒนาครูสายผู้สอนให้มีสมรรถนะประจำสายงานที่โดดเด่นเพื่อเป็นแรงจูงใจนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่สูง และให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดทางการศึกษา

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนา ด้านการคัดเลือก ด้านการประเมิน ด้านการปรับเปลี่ยน ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการจ้างไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะประจำสายงานของครู ได้ร้อยละ 52.60 ทั้งนี้ บุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นภาระระดับวิทยฐานะของตนเองให้สูงขึ้น ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ กระบวนการต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของพูนสุข อุดม (2556: 8) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของครู ในภาคใต้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ด้านกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พบว่าความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ ทักษะของครูผู้สอน ควรได้รับการอบรมในเรื่องที่จำเป็นโดยวิทยากรที่มีความรู้จริง ความโปร่งใสและความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีระบบการนิเทศและประเมินผลการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีการปรับลดภาระงานพิเศษของครูโดยบรรจุเจ้าหน้าที่มาทำงานอื่นแทนครู ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูโดยการใช้กระบวนการวิจัย ชวนผู้กล้าใจ ครูที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่สอนอย่างแท้จริง ให้ครูศึกษาและพัฒนาตนเองในเรื่องสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างจริงจัง ให้นำผลการประเมินสมรรถนะครูไปพิจารณาร่วมกับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณา ศรีสุข (2557: 83-86) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ภาพรวมสรุปได้ว่า ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน 2) การทำวิจัยในชั้นเรียน 3) การใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน 4) การพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ 5) การนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง และในรายด้านสรุปได้ว่า ด้านที่ 1 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ จัดอบรม ศึกษาดูงานสร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางอย่างชัดเจน 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการกลุ่ม 3) การนำหลักสูตรแกนกลางไปสู่การปฏิบัติจริง ด้านที่ 2 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) จัดการเรียนรู้ให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์รู้จักแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง 3) พัฒนาวิชาการและส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 4) พัฒนาส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกให้เกิดความเป็นผู้นำ ด้านที่ 3 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันในชั้นเรียน 2) การบริหารจัดการชั้นเรียนร่วมกับผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง ด้านที่ 4 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 2) การติดตามประเมินผล จากผู้บังคับบัญชาในการจัดการเรียนรู้โดยโครงการ ด้านที่ 5 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการจัดทำแผนงานโครงการร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครอง และองค์กรที่เกี่ยวข้อง 2) การใช้แหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนท้องถิ่น 3) การจัดการเรียนการสอนโดยผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษาหาความรู้ของนักเรียน

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้านมีความสำคัญกับการดำเนินงานในแต่ละองค์กรเป็นอย่างมาก ทางสถานศึกษาให้ความสำคัญในการบริหารบุคลากรในโรงเรียน ทั้งทางด้าน การสร้างแรงจูงใจ การคัดเลือก การจ้างไว้ การพัฒนา การประเมิน และการปรับเปลี่ยน เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีความเท่าเทียมกัน ในการได้รับการพัฒนาตนเองทางด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และกระบวนการต่าง ๆ ทำให้บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนา สมรรถนะประจำสายงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้สถานศึกษาดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับการพัฒนาตามไปด้วย เมื่อให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแล้วนั้น สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรก็จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีคุณภาพส่งผลให้โรงเรียนก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และก้าวสู่ความเป็นเลิศตามบริบทของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการดำรงไว้ โดยส่งเสริมในเรื่องการให้บริการด้านสุขภาพของครูอย่างเหมาะสม รวมไปถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานโดยจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้ครูอย่างพอเพียงต่อการดำรงชีวิต เพื่อนำไปสู่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างแรงดึงดูดใจ โดยอำนวยความสะดวกและบริการด้านที่พักอาศัยสำหรับครูอย่างเพียงพอ รวมถึงการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือครูที่ได้รับบาดเจ็บอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมในเรื่องของการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยส่งเสริมในเรื่องของการทำวิจัยในชั้นเรียน วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาส สำรองปัญหาที่เกิดกับนักเรียนเพื่อวางแผนทำการวิจัยแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนที่เกิดขึ้น

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมในเรื่องของการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยส่งเสริมในเรื่องของการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น เพื่อนำเข้ามามีผลต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างแรงดึงดูดใจ การคัดเลือก การดำรงไว้ การพัฒนา การประเมิน และการปรับเปลี่ยนให้มากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งจะพ่วงการก้าวไปทันโลกของการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการดำรงไว้ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ

2.2 ควรศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสร้างแรงดึงดูดใจที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี

2.3 ควรศึกษาส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ การจ้างไว้ การสร้างแรงดึงดูดใจ การประเมินและการพัฒนา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้ร้อยละ 52.60

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา ศรีสุข. (2557). การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณ. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- นภัสนันท์ นิลบุตร, พิษญาภา ยืนยาว และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย.(2558, มกราคม-มิถุนายน). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 6 (1), 45-63.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระเล็ง ปภัสโร. (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พูนสุข อุดม. (2556). การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อสมรรถนะของครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วัชรินทร์ ปานพรหม. (2556). การจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาด้านวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (2559). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559**. ค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2559, จาก http://www.sp2.go.th/sp2/Manual_Group_SP2/2-Policies-and-plans.pdf.
- สุคนธ์ มณีรัตน์. (2554). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2557). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาลิษา ทองทวี. (2553). **สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.