

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การบริหารงานขององค์การ ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ การจัดการ ตลาด เวลาและทรัพยากรอื่น ๆ นั้น เป็นที่ยอมรับกันอย่างเป็นทางการว่าเป็นสากลว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดในการบริหารงานขององค์การ ทั้งนี้เพราะคนจะทำหน้าที่ “บริหาร” ทรัพยากรอื่น จนกลายเป็นผลผลิตซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของสินค้าหรือการบริการขึ้นอยู่กับประเภทและวัตถุประสงค์ขององค์การดังที่ เมกกินสัน ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุหรือสินค้าทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ได้ แต่มนุษย์ก็ยังถือว่าเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจและขณะเดียวกันก็มีคุณค่าและเกียรติภูมิ หากองค์กรใดที่ขาดซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่สามารถที่จะบริหารบุคลากรภายในองค์การของตนให้ปฏิบัติตามได้แล้วการบริหารองค์การก็ไม่สามารถที่จะบรรลุยังเป้าหมายที่วางไว้ได้ ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นต่อองค์การไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานในภาครัฐหรือเอกชนซึ่งหลักการสำคัญในการบริหารงานบุคคลขององค์การ ก็คือ ความพยายามที่จะต้องดึงดูดให้คนที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาทำงานให้ได้ องค์กรใดที่สามารถสรรหา พัฒนาและธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมพร้อม ๆ กับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรขององค์การตลอดเวลาแล้ว องค์กรนั้นย่อมมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (รัชฎา ณาน, 2551, หน้า 1)

สมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือช่วยในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละขั้นตอนของการเจริญเติบโตในวิชาชีพ สามารถช่วยในการกำหนดเรื่องที่ต้องพัฒนาการออกแบบเรื่องของการพัฒนาและความต้องการในการพัฒนาในแต่ละระดับของบุคคลให้เป็นไปอย่างถูกต้องและชัดเจนมากขึ้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับต่าง ๆ สามารถที่จะทราบและเห็นแนวทางในการที่จะต้องพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้สอดคล้องกับภารกิจในการทำงานได้อย่างถูกต้อง (กิตติพงษ์ เกิดผล, 2547, หน้า 14)

ดังนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองต่อองค์กรและต่อผู้รับบริการ อีกทั้งเป็นการเพิ่มมาตรฐานคุณภาพผู้ปฏิบัติงาน จึงควรจะมีสมรรถนะที่กำหนดไว้ แต่ในปัจจุบันก็ยังไม่มีความรู้ที่ระบุสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา

การที่พิจารณาว่า บุคคลใดมีคุณภาพหรือศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ นั้นจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานในการวัด ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะ (Competency) โดยมองว่าสมรรถนะนั้นเป็นปัจจัยหรือเกณฑ์ในการวัดศักยภาพหรือความสามารถของบุคคลรวมทั้งใช้เป็นองค์ประกอบในการพัฒนาพนักงาน โดยมองว่าเป็นโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพหรือศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง (दनัย เทียนพุดม, 2546, หน้า 88 อ้างถึงใน ไพโรบูรณ์ จาริต, 2553, หน้า 2) (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543, อ้างถึงใน เบญจวรรณ อินต๊ะวงค์, 2554, หน้า 1) ได้กล่าวว่า จากการประมวลสรุปผลการวิจัยต่าง ๆ เนื้อหาของ ทฤษฎีได้วิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพว่ามีองค์ประกอบทางจิตที่เกี่ยวข้องอยู่ 8 ประการ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ลักษณะที่เป็น พื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการ ได้แก่ สติปัญญา สุขภาพจิต และประสบการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอีก 5 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์และทัศนคติ คุณธรรม ค่านิยม

การนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในหน่วยงานจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านตนเอง องค์กรและลูกค้า ดังนี้ ด้านต่อตนเอง เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะได้สูงขึ้น เป็นเครื่องมือในการประเมินความรู้ ความสามารถของตนเองและเป็นแนวทางในการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านองค์กรใช้ในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลใช้ในการสรรหาบุคคลให้ตรงกับงาน ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินเพื่อพัฒนาบุคลากรและใช้ในการให้ผลตอบแทนบุคคล ด้านลูกค้า ทำให้ลูกค้าได้รับบริการที่ดีขึ้น ลูกค้าเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและลูกค้าเกิดความไว้วางใจและยอมรับในตัวบุคลากรและหน่วยงาน อนึ่งการจัดทำสมรรถนะมิได้เสร็จสิ้นเพียงครั้งเดียวและใช้ได้ตลอดไป แต่จะต้องมีการปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสมอยู่เสมอ หากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ขององค์กรรวมถึงปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องมีการปรับเปลี่ยนไป ทั้งนี้เพื่อให้กระบวนการบริหารงานที่นำสมรรถนะไปใช้

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายมากที่สุด (กิตติพงษ์ เกิดผล, 2547, หน้า 16)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นองค์กรทางการศึกษาปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ดูแล กำกับ ส่งเสริมงานด้านการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่จะทำให้องค์กรและหน่วยงานที่รับผิดชอบ มุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กร มีความรู้ความสามารถยกระดับ ชีตความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงและเทียบเท่าเกณฑ์สากลและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องประกอบกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 175 เขต ในเบื้องต้นและกำหนดโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 8 กลุ่มงาน ดังนี้ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารการเงินและทรัพย์สิน กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนและหน่วยตรวจสอบภายใน จากโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งกำหนดเป็น 8 กลุ่มงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องสรรหาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานตามกลุ่มงานจากบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2556)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน อีกทั้งยังเป็นแนวทางให้บุคลากรทางการศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะหลักที่จำเป็นในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต

## คำถามของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แตกต่างตามคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือไม่
3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

## สมมติฐานการวิจัย

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

## ความสำคัญของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารเขตพื้นที่ทราบถึงสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำไปเป็นแนวทางให้บุคลากรทางการศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต

2. ผู้บริหารเขตพื้นที่ทราบถึงสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่วางไว้จึงกำหนดขอบเขตการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

### ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มเป้าหมาย

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 จำนวน 103 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1, เมษายน 2556)

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

2. ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งออกเป็น

2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่

2.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ กลุ่มงานระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2.2.2 การบริการที่ดี
- 2.2.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 2.2.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- 2.2.5 การทำงานเป็นทีม

#### ขอบเขตด้านพื้นที่

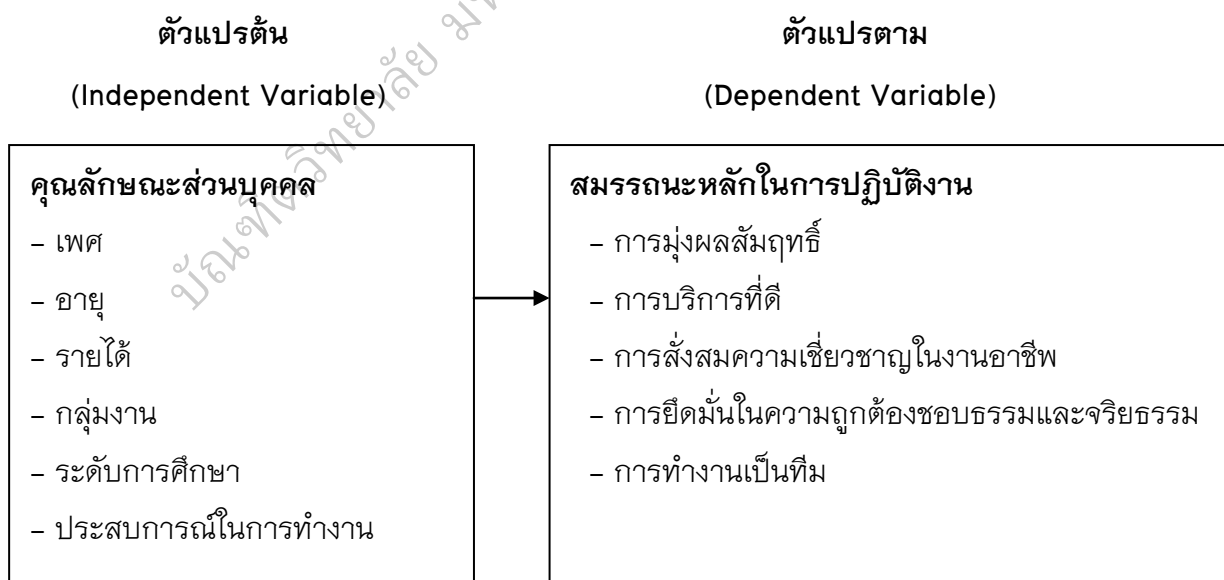
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

#### ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการศึกษาในระหว่างเดือนมีนาคม ถึงเดือนกรกฎาคม 2558

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษา สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้อง โดยนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## นियามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมา จากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติ ตลอดจนบุคลิกลักษณะภายในของบุคลากร ทางการศึกษาที่พึงมีเป็นพื้นฐานและใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิด ประสิทธิภาพผลมากที่สุด
2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกิน มาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง
3. บริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการ ให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง
5. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม หมายถึง การดำรงตน และประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณ แห่ง วิชาชีพ และจรรยาบรรณของข้าราชการ รักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ
6. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วน หนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมี ฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม
- 7 . คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ กลุ่มงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้
  - 7.1 เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น เพศหญิง และเพศชาย
  - 7.2 รายได้ หมายถึง การได้รับเงินเดือนตามระดับตำแหน่งของแต่ละ บุคคล
  - 7.3 อายุ หมายถึง อายุจริงนับเป็นจำนวนเต็มของกลุ่มเป้าหมาย นับจนถึง วันที่ออกแบบสอบถาม โดยนับอายุเต็มปีซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ อายุต่ำกว่า 31 ปี, อายุระหว่าง 31-40 ปี, อายุระหว่าง 41-50 ปี และ อายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป

7.4 กลุ่มงาน หมายถึง กลุ่มงานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1, 2557) แบ่งออกเป็น 8 กลุ่มงาน ได้แก่

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์
3. กลุ่มบริหารงานบุคคล
4. กลุ่มนโยบายและแผน
5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
6. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล
7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
8. หน่วยตรวจสอบภายใน

7.5 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

7.6 ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติในหน้าที่แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี