



การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AFFECTING
COMPETENCIES OF TEACHERS IN PRIVATE SCHOOLS UNDER
SAMUTPRAKAN PROVINCIAL EDUCATION OFFICE

วชิรศักดิ์ เจริญหิรัญธรรณ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2567

การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AFFECTING
COMPETENCIES OF TEACHERS IN PRIVATE SCHOOLS UNDER
SAMUTPRAKAN PROVINCIAL EDUCATION OFFICE



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(M.Ed.(Educational Administration))
Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน

สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

ของ

วชิรศักดิ์ เจริญหิรัญธรรณ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรี ภูมิอริยวัฒน์)

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภาค)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล)

ชื่อเรื่อง	การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน
ผู้วิจัย	สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ วรวิศักดิ์ เจริญหิรัญธรรณ
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลและสมรรถนะครูของโรงเรียนเอกชน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน และ 3) สร้างสมการพยากรณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 357 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มคลัสเตอร์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ที่ 0.947 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามในส่วนของสมรรถนะครูของโรงเรียนเอกชนอยู่ที่ 0.886 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.963 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบคัดเลือกเข้า ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล แรงงานสัมพันธ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตามลำดับ ระดับสมรรถนะครูของโรงเรียนเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาตนเองของครู การจัดการเรียนรู้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำครู ตามลำดับ 2) การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$, $r = 0.947$) 3) การบริหารทรัพยากรบุคคลส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน ได้ร้อยละ 92.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนคือ $\hat{Y} = 1.161 + 0.312(X_1) + 0.174(X_2) + 0.123(X_3) + 0.121(X_4)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = 0.322(Z_1) + 0.261(Z_2) + 0.210(Z_3) + 0.173(Z_4)$

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรบุคคล, สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน

Title	HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AFFECTING COMPETENCIES OF TEACHERS IN PRIVATE SCHOOLS UNDER SAMUTPRAKAN PROVINCIAL EDUCATION OFFICE
Author	WASHIRASAK CHAROENHIRUNTORN
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Jantararat Phutiar

The objective of this research are as follows: (1) to study the level of human resource management and competencies of teachers in private schools; (2) to study the relationship of human resource management and competencies of teachers in private schools and 3) to create a predictive equation human resource management affecting competencies of teachers in private schools. The samples included 357 people, including teachers in private schools under the authority of the Samut Prakan provincial education office, and selected by cluster random sampling. This was quantitative research. The research instrument was Likert scale questionnaire comprised of five levels rating scale, which was examined for content validity by experts. The consistency (IOC) was obtained between 0.60-1.00 and the reliability of the questionnaire for human resource management section is 0.947, the reliability of the questionnaire for the competencies of teachers in private schools is 0.886, and the reliability of the questionnaire for the research was 0.963. The data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis-enter method. The findings were as follows: (1) the level of human resource management was at a highest level with the mean level from high to low as follows: human resource planning, personnel relationship, work evaluation, personnel development, remuneration and benefits, and recruitment. Level of competencies of teachers in private schools was at a highest level with the mean level from high to low as follows: self-improvement, teaching management, achievement motivation, teamwork, and leadership; (2) relationship of human resource management and competencies of teachers in private schools were positive at a high level with significant level of 0.01 ($p < 0.01$, $r = 0.947$) 3) human resource management affects competencies of teachers in private schools at 92.50 percent with significant level of 0.05, which we can create a predictive equation in raw score form $\hat{Y} = 1.161 + 0.312(X_1) + 0.174(X_6) + 0.123(X_3) + 0.121(X_5)$ and predictive equation in standard score form $\hat{Z} = 0.322(Z_1) + 0.261(Z_6) + 0.210(Z_3) + 0.173(Z_5)$

Keyword : Human Resource Management, Competencies of Teachers in Private Schools

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการสำเร็จไปได้ด้วยดี ด้วยคำแนะนำในการให้คำปรึกษาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำวิจัยตั้งแต่แรกเริ่มค้นคว้าหาข้อมูล ในขณะที่เก็บข้อมูล จนกระทั่งสำเร็จเป็นรูปเล่มสมบูรณ์อย่างเป็นทางการ ด้วยความช่วยเหลือจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ซึ่งเป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือศิษย์คนนี้ตลอดมา

ขอขอบคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา อาจารย์เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและถ่ายทอดองค์ความรู้ในศาสตร์ทางด้านการบริหารการศึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ ไปณะทองที่กรุณาเป็นกรรมการพิจารณาเค้าโครงปริญญาโทให้ผู้วิจัยพร้อมทั้งได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาให้วิจัยมีคุณภาพมากขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นประธานกรรมการสอบปากเปล่าครั้งนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาโทแก่ผู้วิจัยพร้อมให้ข้อเสนอแนะทำให้ปริญญาโทนี้มาความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในครั้งนี้ทั้งหมด 5 ท่านประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิดา ศกุนตนาค ดร.ลฎาภา นาคคุบัว ดร.ณสิกาญจน์ เจริญศิริวรรณ และ ดร.เคียร่า อายน์ไฮเวน ลามาร์ค่า

วชิรศักดิ์ เจริญศิริวรรณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ	๗
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
สมมติฐานการวิจัย.....	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
1. บริบทสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ.....	16
2. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน	19
2.1 ความเป็นมาของการศึกษาเอกชน	19
2.2 ความหมายของโรงเรียนเอกชน	20
2.3 ประเภทของโรงเรียนเอกชน.....	21
2.4 แนวคิดการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน.....	23

3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู.....	25
3.1 ความหมายของสมรรถนะ.....	25
3.2 ความหมายของสมรรถนะครู.....	27
3.3 องค์ประกอบของสมรรถนะครู.....	30
3.4 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน.....	35
3.4.1 ความหมายเกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน.....	35
3.4.2 องค์ประกอบของสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน.....	38
4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	51
4.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	51
4.2 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	53
4.3 องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	55
5. การบริหารทรัพยากรบุคคลส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน.....	70
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	72
6.1 งานวิจัยในประเทศ.....	72
6.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	75
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	78
1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	78
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	79
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	81
4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	86
3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	86
3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ	88
3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สมุทรปราการ	95
3.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ	101
3.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้าของการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สมุทรปราการ	103
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	105
1. ความมุ่งหมายของการวิจัย	105
2. สมมติฐานในการวิจัย	105
3. สรุปผลการวิจัย	105
4. อภิปรายผลการวิจัย	106
5. ข้อเสนอแนะ	110
5.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	110
5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป	111
บรรณานุกรม	112
ภาคผนวก.....	134
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถาม	135
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC). 137	

ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	141
ภาคผนวก ง หนังสือรับรองจริยธรรมโครงการวิจัยในมนุษย์.....	148
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย.....	153
ประวัติผู้เขียน.....	156



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนประชากรโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนเอกชนจำแนกตามอำเภอในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช) จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ, 2567) (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2566)	18
ตาราง 2 ตารางองค์ประกอบของสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน.....	40
ตาราง 3 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรบุคคล	57
ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ, 2567)	79
ตาราง 5 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิ การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน และอำเภอของโรงเรียนที่สังกัด (n=357) ..	86
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน (n = 357)	88
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล โดยรวมและรายข้อ (n = 357).....	89
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการสรรหาและคัดเลือก บุคลากร โดยรวมและรายข้อ (n = 357).....	90
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวม และรายข้อ (n = 357).....	91
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบริหารค่าตอบแทนและ สวัสดิการ โดยรวมและรายข้อ (n = 357)	92

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยรวมและ รายข้อ (n = 357)	93
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ (n = 357)	94
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน (n = 357)	95
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านภาวะผู้นำครู โดยรวมและรายข้อ (n = 357)	96
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ (n = 357)	97
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการพัฒนาตนเองของครู โดยรวมและรายข้อ (n = 357).....	98
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ (n = 357)	99
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ (n = 357)	100
ตาราง 19 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์ สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) (n = 357).....	101

ตาราง 20 ตารางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการ คัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis – Enter Method) (n = 357).....	103
---	-----



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ	14
--	----



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยเผชิญกับประเด็นความท้าทายในการพัฒนาประเทศในหลากหลายมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมิติด้านการพัฒนาคนสมรรถนะสูงเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยนวัตกรรม เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและรายได้ของประเทศ อย่างไรก็ตามคุณภาพและสมรรถนะคนด้านแรงงานของไทยยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ขณะที่การบริหารจัดการภาครัฐซึ่งขาดความยืดหยุ่นและยึดติดกับกฎระเบียบในการตอบสนองต่อความต้องการของประชากรไทยได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งภาคเอกชนในมิติการศึกษาคือหน่วยงานทางการศึกษาเอกชน ได้เข้ามาเติมเต็มความไม่สมบูรณ์ของกลไกภาครัฐดังกล่าว (วรากรณ์ สามโกเศศ, 2562)

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาเอกชนให้สูงขึ้นซึ่งสอดคล้องตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) ในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคล ที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญและสอดคล้องเชื่อมโยงกับมิติทางการศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ ทุกช่วงวัย และสามารถยกระดับคุณภาพทรัพยากรบุคคลได้อย่างเต็มศักยภาพ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคลจึงมุ่งเน้นการพัฒนาและแก้ไขปัญหาทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริม เสริมสร้างและยกระดับการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมทั้งในทุกด้าน โดยมุ่งพัฒนาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างครอบคลุม ผ่านการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูจากผู้สอนเป็นผู้แนะนำแนวทาง การเพิ่มประสิทธิภาพผ่านทางการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการศึกษามุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคน พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระหว่างกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เสริมสร้างศักยภาพบุคคลให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) ที่สนับสนุนให้หน่วยงานทางการศึกษาภาคเอกชนมีบทบาทในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาลงสู่การปฏิบัติผ่านสถานศึกษาเอกชนและถ่ายทอดลงสู่การปฏิบัติในระดับชั้นเรียนของโรงเรียนเอกชน ดังนั้นครูโรงเรียนเอกชนจึงมีบทบาทเป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษาบรรลุผล

ความสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ.2566-2570 ที่มุ่งเน้นโรงเรียนเอกชนพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ภายใต้การดูแลของรัฐและบูรณาการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนซึ่งมีเป้าหมายในการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยส่งเสริมสนับสนุนการนิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาและให้ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2566)

เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะ 20 ปี แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ (2566) ได้ประกาศ พันธกิจประจำปีการศึกษา 2566 7 พันธกิจ ได้แก่ 1) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาน้อมนำโครงการตามแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2) เสริมสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค และตลอดชีวิต 3) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 4) ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ คุณธรรมและจริยธรรม 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและสถานประกอบการสร้างประสบการณ์อาชีพให้แก่ผู้เรียนรวมทั้งให้ผู้เรียนมีความตระหนักในการดำรงตนอย่างมีคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 6) พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถตรงตามสมรรถนะวิชาชีพและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และ 7) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาและบูรณาการการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ โดยในพันธกิจที่ 6 ได้มุ่งพัฒนาศักยภาพของครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียนและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะครูเป็นสิ่งบ่งชี้ว่าครูเป็นผู้ที่มีศักยภาพ มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม และค่านิยม เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ (พวงเพ็ญ อินทรประวัต, 2564) สมรรถนะเป็นสิ่งที่ใช้วัดศักยภาพและความสามารถของครูและสิ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์การ สมรรถนะครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพของตนให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การจัดการศึกษาในช่วงทศวรรษ 2560 ซึ่งเป็นยุคแห่งการปฏิรูปกลไกการบริหารจัดการศึกษา ยังคงมุ่งให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การพัฒนาสมรรถนะครูเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาให้สูงยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดการปรับตัว เรียนรู้

พัฒนาตนเองให้เป็นไปตามความเจริญก้าวหน้าของยุคสมัยและเทคโนโลยี ขณะที่การบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพให้สูงขึ้น ทั้งด้านงบประมาณและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลภายนอกเพื่อนำมาปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพ (อรรวินท์ วรประวดี, 2564)

สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนคือความสามารถของครูโรงเรียนเอกชนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูที่ดีจะต้องสามารถสื่อสารสร้างความรับรู้เข้าใจ ถ่ายทอดศาสตร์ความรู้ของตนให้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการประเมินตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาองค์กร และสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (สิริพร อินทรธรรม วิทร วิภาหัส และประหยัด ฤาชากุล, 2566) หากครูโรงเรียนเอกชนเป็นผู้มีสมรรถนะสูงก็ย่อมส่งผลต่อศักยภาพหรือคุณภาพของผู้เรียน (Grangeat & Gray, 2007; ธนุส เที่ยงราช, 2563) ดังนั้นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนจึงประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ ภาวะผู้นำครู การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเองของครู (Haqqi & Yayuk, 2024; Kemal et al., 2023; Nasim et al., 2024; อภิรติ คำศรีเมือง, 2563)

การพัฒนาคนนั้นนับเป็นบทบาทที่สำคัญสำหรับทุกภาคส่วนทั้งของรัฐและเอกชน ที่ต้องร่วมกันพัฒนาเพื่อให้บรรลุผลเป็นไปตามนโยบายที่วางไว้ นอกจากนี้โรงเรียนเอกชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการให้จัดการศึกษาเพื่อลดภาระด้านงบประมาณของรัฐมาตลอดกว่า 100 ปี โดยชูลซ์ (Schultz, 1982) นักเศรษฐศาสตร์ได้เสนอแนวคิดว่าการส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะทำให้ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของภาครัฐบาลสูงขึ้นเพราะมีการแข่งขันกันเชิงการตลาด สอดคล้องกับข้อค้นพบกับ พงษ์ศักดิ์ ด้วงทา (2557) ซึ่งพบว่าการพัฒนาโรงเรียนเอกชนจะกระตุ้นให้โรงเรียนรัฐและโรงเรียนเอกชนอื่นเกิดการพัฒนาคุณภาพมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับแนวคิดของ มาโลว์ (Marlow, 2010) ซึ่งอธิบายว่าคุณภาพของโรงเรียนเอกชนส่งผลโดยตรงต่อการสมัครเรียนของโรงเรียนรัฐ ยิ่งมีโรงเรียนเอกชนมากขึ้นก็จะทำให้โรงเรียนรัฐมีคุณภาพมากขึ้นเช่นกัน อย่างไรก็ตามแม้ว่ารัฐจะมีนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษา แต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชนยังไม่ได้มีการขยายตัวเท่าที่ควร โดยสัดส่วนนักเรียนโรงเรียนเอกชนในปี 2564 ที่มีสัดส่วนโรงเรียนเอกชนร้อยละ 24 และลดลงเหลือร้อยละ 20 ในปี 2566 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ค่าเป้าหมายนักเรียนโรงเรียนเอกชนคือ

ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566; สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2567) นอกจากนี้จากรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสองปีงบประมาณ 2565 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่ามีโรงเรียนถึง 606 โรงเรียนที่ไม่ผ่านมาตรฐานการประเมินด้านที่ 3 การจัดการเรียนการสอนของครู คิดเป็นร้อยละ 3.1 ของโรงเรียนทั้งหมดโดยคิดจากจำนวนโรงเรียนที่ได้รับการประเมินแล้วเท่ากับ ร้อยละ 67.68 ของโรงเรียนทั้งหมด (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2566) ดังนั้นโรงเรียนเอกชนทุกขนาดมีสภาวะการณ์การแข่งขันสูงทั้งกับโรงเรียนเอกชนด้วยกันและระหว่างโรงเรียนรัฐบาลกับโรงเรียนเอกชน จึงทำให้โรงเรียนเอกชนต้องพัฒนาคุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดการศึกษาโดยมุ่งพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการทำงานจนโรงเรียนเอกชนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและผู้ปกครองที่จะตัดสินใจนำบุตรหลานเข้าเรียน (พา อักษรเสื่อ และเอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2563; สุพัตรา สุดใจ และ เตือนใจ ดลประสิทธิ์, 2565)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนเอกชน จึงมีนโยบายส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนในสังกัดประเมินสมรรถนะของครูเช่นเดียวกับครูโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชนและให้การช่วยเหลือโรงเรียนเอกชนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (เป็นฤทัย จงณอม, 2561)

จากการศึกษาสารสนเทศที่เกี่ยวข้องพบว่าปัญหาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนมีการนิเทศการสอนของโรงเรียนยังไม่เป็นระบบ ไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู ครูโรงเรียนเอกชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการการเรียนรู้และการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันของครู ครูขาดงบประมาณสนับสนุนจากโรงเรียนเอกชน ครูโรงเรียนเอกชนขาดทักษะการจัดการการเรียนรู้ การจัดการการเรียนรู้ไม่สามารถทำได้อย่างต่อเนื่องเนื่องจากภาระงานของครูมากทำให้ครูโรงเรียนเอกชนขาดความกระตือรือร้นและไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง ครูโรงเรียนเอกชนไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาในสถาบันฝึกหัดครูหรือมหาวิทยาลัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน (ถาวร ศรีเกตุ, 2551)

ดังนั้นสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันมีการขยายตัวของโรงเรียนเอกชนเพิ่มมากขึ้นและกระแสการตอบรับของผู้ปกครองในจังหวัดสมุทรปราการในการนำบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

ขึ้นและมีแนวโน้มขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยมีปัจจัยมาจากการพัฒนาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดและส่วนของการอำนวยความสะดวกต่อการเรียน เช่นเครื่องมือที่ทันสมัย อุปกรณ์การเรียน สถานที่ตั้งของโรงเรียน รวมถึงแนวคิดในการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเพื่อสามารถจัดการแข่งขันกับโรงเรียนของรัฐบาลรวมถึงความสามารถที่จะแข่งขันกับโรงเรียนในกลุ่มเอกชนด้วยกัน นอกจากนี้กลุ่มโรงเรียนเอกชนมีการขยายตัวขึ้นทุก ๆ ปี อย่างมีนัยสำคัญ การที่โรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการมีจำนวนมากขึ้นนอกจากนี้ผู้ปกครองยังสนใจนำบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (ณสิกาญจน์ เจริญหิรัญธรณ์, 2567)

นอกจากนี้ จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ (2567) พบว่าสมรรถนะครูในโรงเรียนเอกชนด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับคุณภาพดีจากระดับดีเยี่ยมจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้สูงยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันข้อค้นพบของ พงษ์ศักดิ์ ด่วงทา (2557) พบว่ามีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับครูโรงเรียนเอกชนด้านการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ ขาดทักษะในการแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส นอกจากนี้ในสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้พบว่าครูขาดความสามารถในการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ขณะที่ด้านภาวะผู้นำครูพบว่าครูโรงเรียนเอกชนยังขาดความคิดริเริ่มการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม สอดคล้องกับข้อค้นพบของ เย็นฤทัย จงถนอม (2561) ซึ่งพบว่าครูโรงเรียนเอกชนขาดการได้รับการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สื่อเทคโนโลยีต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูในการบริหารจัดการชั้นเรียน ขณะที่ด้านภาวะผู้นำครูพบว่าโรงเรียนเอกชนขาดการส่งเสริมให้ครูสืบค้นข้อมูลความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น เช่นเดียวกับ สิริพร อินทรธรรม วิทร วิภาหัส และ ประหยัด ฤชากุล (2566) ที่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนขาดทักษะด้านการพัฒนาตนเองตามความรู้ทางวิชาการในระดับต่ำที่สุด และได้อธิบายถึงแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน โดยใช้หลักการพัฒนาสมรรถนะครูเอกชน 70:20:10 กล่าวคือ 70 หมายถึงการเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 20 หมายถึง การให้ครูเรียนรู้จากบุคคลอื่นหรือการเป็นพี่เลี้ยง และ 10 หมายถึง การเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม ทั้งรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบ E-learning ดังนั้นสมรรถนะครูที่สูงจึงเป็นผลลัพธ์มาจากการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนให้มีระดับสูงขึ้น (Mallarangan et al., 2024; กรรณิการ์ เกตุบำเพ็ญ, 2565) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีบทบาทในการสร้างระบบนิเวศการ

เรียนรู้และบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน (Mulang, 2021; Rahmawati et al., 2024; จันทนา ครบแคล้ว, 2555; รัญจวน คำมูล, 2566)

จากการศึกษางานวิจัยของไทยและต่างประเทศพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนของการบริหารงานด้านบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียน (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2556) มีความเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย การวางแผนอัตรากำลังของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานตลอดถึงการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน (Ivancevich, 2010; วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2556; สกล บุญสิน, 2560; สุดารัตน์ เหมาสมาน, 2561; นรมน ชันดี, 2561; ขวัญพิชชา มีแก้ว, 2562) การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการบริหารที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูให้สูงขึ้น หากผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อการยกระดับสมรรถนะครูภายในโรงเรียนให้สูงขึ้นและส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการภายในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น (Oluremi, 2013; Cameron, 2018; Arop et al., 2019; Mulang, 2021; Mallarangan et al., 2024; Rahmawati et al., 2024; จันทนา ครบแคล้ว, 2555; ธนุส เสงี่ยมราช, 2563; กรรณิการ์ เกตุบำเพ็ญ, 2565)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลและสมรรถนะครูของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน และ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ทำให้สามารถนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือกลุ่มงานต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนให้ดียิ่งขึ้น
2. สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสมุทรปราการ สามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและปรับแผนการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 มี 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอบางบ่อ อำเภอบางพลี อำเภอบางเสาธง อำเภอพระประแดง อำเภอพระสมุทรเจดีย์ และอำเภอเมืองสมุทรปราการ จำนวนโรงเรียนรวม 96 แห่ง โดยมีจำนวนครูทั้งหมดรวม 4,567 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 357 คน โดยได้มาจากการเปิดตารางสุ่มรายชื่อของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มคลัสเตอร์ (Cluster Random Sampling) โดยจะแบ่งอำเภอเป็นชั้นแล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้
 - 1.1 การวางแผนทรัพยากรบุคคล
 - 1.2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
 - 1.3 การพัฒนาบุคลากร
 - 1.4 การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 - 1.5 แรงงานสัมพันธ์

- 1.6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรเกณฑ์ คือ สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 ภาวะผู้นำครู
 - 2.2 การจัดการเรียนรู้
 - 2.3 การพัฒนาตนเองของครู
 - 2.4 การทำงานเป็นทีม
 - 2.5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ โครงสร้างการบริหารงานบุคลากรภายในโรงเรียน ตลอดจนการพัฒนากุศลกร การวางแผน การสรรหาและคัดเลือก การสร้างแรงจูงในการปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุความสำเร็จขององค์การร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย

1.1 การวางแผนทรัพยากรบุคคล หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดแนวทางกระบวนการอย่างเป็นระบบเพื่อการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรบุคคลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนกระบวนการของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผนการรองรับและนำการวางแผนไปปฏิบัติเพื่อให้องค์การมีทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงทั้งในปัจจุบันและอนาคต กระบวนการของผู้บริหารโรงเรียนในการทำให้องค์การมีจำนวนและประเภทของทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมในสถานที่และเวลาที่ถูกต้อง ตลอดจนถึงกระบวนการของผู้บริหารโรงเรียนในการคาดคะเนจำนวนบุคลากรตามตำแหน่งว่างที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

1.2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผนการประชาสัมพันธ์ทุกช่องทางเพื่อจัดหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่องค์การต้องการตามตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงของผู้บริหารโรงเรียนและคัดเลือกบุคลากรด้วยวิธีการทดสอบหรือสัมภาษณ์ด้วยวิธีการที่บริสุทธิ์ โปร่งใส ยุติธรรมตามความต้องการขององค์การ

1.3 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด เจตคติ ประสพการณ์ให้แก่ครูและบุคลากรให้สูงขึ้น กระบวนการของผู้บริหารในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วให้ปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดถึงกระบวนการของผู้บริหารในการจัดหาวิทยากรผู้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ เพื่อการฝึกเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาและการฝึกอบรมให้แก่ครูและบุคลากร

1.4 การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการเงินเดือน ค่าแรง รายได้ สวัสดิการแก่บุคลากร ยกย่อง เชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน ไม่เลือกปฏิบัติ สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างเสริมฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวบุคลากรในโรงเรียนผ่านการขึ้นค่าตอบแทนที่มีมาตรฐานและยุติธรรมเป็นที่พึงพอใจของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน

1.5 แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างปฏิสัมพันธ์งานของผู้บริหารโรงเรียนกับครู โดยเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก กระบวนการในการสร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน กระบวนการในการกระตุ้นให้ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจ เต็มความรู้ความสามารถ ตลอดถึงกระบวนการของผู้บริหารในการสร้างความสามัคคีเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การร่วมกัน

1.6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดกระบวนการประเมินศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน เอกชน โดยการกำหนดเกณฑ์เครื่องมือ วิธีการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ วัดและประเมินผลครูและบุคลากรอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการให้ค่าตอบแทนหรือรางวัล หรือตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยม มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวัดและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อผลการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง ความสามารถของครูเอกชนในยุคนี้ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติเพื่อการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสร้างเทคนิคการสอนเพื่อถ่ายทอดผู้เรียนให้เข้าใจได้ง่าย มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงานนอกเหนือจากการสอนได้อย่างมืออาชีพ โดยครูโรงเรียนเอกชนสามารถดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีภาวะผู้นำของความเป็นครู มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง และสามารถ

ปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานโดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ

2.1 ภาวะผู้นำครู หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนเอกชนในการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง สามารถปฏิบัติงานในบทบาทงานสอนได้อย่างไตร่ตรอง มีความรู้ความเชี่ยวชาญแตกฉานในศาสตร์วิชาที่ตนสอน ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มีวุฒิภาวะเหมาะสมกับความเป็นครู สามารถกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่ท้าทายความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเองและบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายการเรียนรู้

2.2 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนเอกชนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือวิธีการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนโดยการถ่ายทอดประสบการณ์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมหรือเป็นการต่อยอดความรู้เดิมของผู้เรียนให้สูงขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ของการเรียนรู้ โดยครูผู้สอนเป็นผู้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ จัดหาสื่อการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน วัตถุประสงค์และประเมินผลผู้เรียนตลอดถึงความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ

2.3 การพัฒนาตนเองของครู หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนเอกชนในการผลักดันตนเองไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ความสามารถในการรับรู้ศักยภาพ ข้อดี ข้อด้อยตนเอง ความต้องการที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองดีขึ้น เป็นผู้ที่มีแรงบันดาลใจอยากแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญให้ประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการเก็บสะสมข้อมูลความรู้เพื่อให้ตนเองเป็นผู้มีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการพัฒนาความรู้ ทักษะ พฤติกรรมของตนเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่สามารถกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างชัดเจนและมีความมุ่งมั่นแน่วแน่ในการกระทำเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เป็นผู้มีความอดทน เพียรพยายาม ไม่ท้อถอยต่อปัญหาอุปสรรคที่ตนเผชิญอยู่ และมีความสามารถในการประเมินผลจากการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นว่าควรแก้ไข ปรับปรุงหรือพัฒนาต่อไปอย่างไร เพื่อผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

2.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนเอกชนในการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่นในวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายเดียวกันแบ่งปันประสบการณ์ความสามารถในการประสานทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีม โดยใช้กิริยา ท่าทาง คำพูดที่เหมาะสมต่อผู้อื่นในทีม ช่วยเหลือผู้อื่น สนับสนุนเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่าง

เหมาะสม รับผิดชอบร่วมกับผู้อื่นในที่ทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน

2.5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนเอกชนในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนจนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรเอกชนเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น อดทน สามารถปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ ผลงานมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ตลอดจนความสามารถและทักษะในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยมจนภารกิจที่ปฏิบัตินั้นบรรลุตามเป้าหมาย พันธกิจการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

3. ครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง บุคลากรทางวิชาชีพที่ทำหน้าที่ในด้านการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

4. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน หมายถึง บุคลากรทางวิชาชีพที่ทำหน้าที่ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

5. โรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนเอกชนซึ่งจัดการศึกษาทั้งในระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของจังหวัดสมุทรปราการที่มีการบริหารจัดการศึกษาด้วยวิธีการที่ยืดหยุ่นและมีความคล่องตัว โดยยึดหลักการบริหารจัดการศึกษาภายใต้กรอบนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

6. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ มีหน้าที่ปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัดสมุทรปราการเท่านั้น

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของอภริตี คำศรีเมือง (2563) ซึ่งเสนอแนวคิดไว้ว่า สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการได้แก่ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ภาวะผู้นำครูและการทำงานมุ่งผลลัพธ์ ขณะที่คิมัลและคณะ (Kemal et al., 2023) ที่ระบุถึงองค์ประกอบของสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนว่าประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของครู 2) การทำงานเป็นทีมของครู 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เช่นเดียวกับแฮคโคและยาซัก (Haqqi & Yayuk, 2024) ได้อธิบายไว้ว่า องค์ประกอบสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 2) ภาวะผู้นำของครู 3) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน 4) การจัดการเรียนรู้ และ 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของนาซิมและคณะ (Nasim et al., 2024) ซึ่งพบว่าสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนว่าประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาตนเอง และ 3) การทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้บูรณาการแนวคิดและงานวิจัยข้างต้นของอภริตี คำศรีเมือง (2563) คิมัล และคณะ (Kemal et al., 2023) แฮคโคและยาซัก (Haqqi & Yayuk, 2024) และ นาซิม และคณะ (Nasim et al., 2024) โดยได้นำองค์ประกอบของสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนที่รวบรวมได้มาบูรณาการ สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบได้ 5 ด้านประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำครู 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การพัฒนาตนเองของครู และ 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

2. การบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิจัยหลายท่าน ได้แก่ ฐาปนา ฉินไพศาล (2559); มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2559); ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559); เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560); วาราดา ณ ลานคา (2560); สกล บุญสิน (2560); นภัสภรณ์ มูลสิน (2561); อัมภาพร จิรธรรมโสภาส (2564); คาสเท็ตเตอร์ และ ยัง (Castetter & Young, 2000); เดสเลอร์ (Dessler, 2003); เบอรันา ดิน (Bernardin, 2012); คีราน ฮาซมี (Hashmi, 2014); ลูเนนเบิร์ก และ ออนสไตน์ (Lunenborg & Ornstein, 2021); วัตสัน วัตสัน (Wood, 2020) โดยได้นำองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รวบรวมได้มาสังเคราะห์เป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ สามารถสรุปองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลได้เป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล 2) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

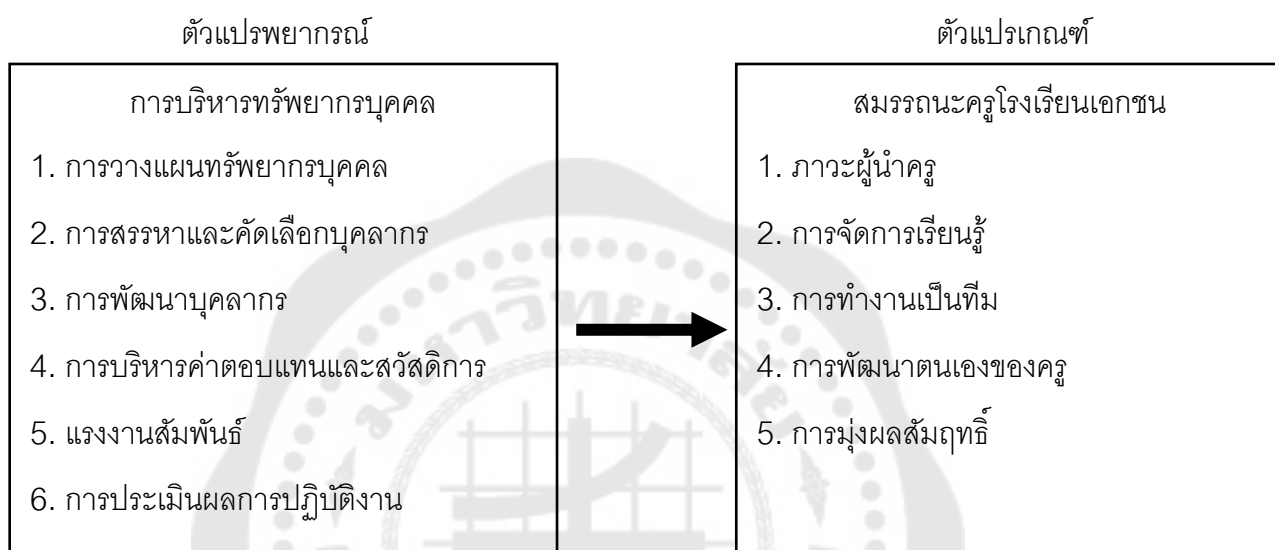
3) การพัฒนาบุคลากร 4) การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5) แรงงานสัมพันธ์ และ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน

ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนจากแนวคิดของอำภาพร จิรธรรมโอภาส (2564) ซึ่งอธิบายไว้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สร้างแรงจูงใจและสร้างความมั่นคงในงานตามความต้องการของบุคลากรส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับแนวคิดของวูด (Wood, 2020) ซึ่งระบุว่า การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้แก่ลูกจ้างย่อมกระตุ้นให้ลูกจ้างปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพขณะที่อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และ คำรณ ไชยชนะโชติ (2562) ได้อธิบายไว้ว่าหากผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มความสามารถหรือทักษะของบุคลากรผ่านการอบรม หรือการถ่ายทอดองค์ความรู้ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานสูงขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทนา ครบแคล้ว (2555) ที่พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูเชิงบวก มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสรรหาและคัดเลือก 2) ด้านการพัฒนา 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ สอดคล้องกับพิฑูร อมรวิวัฒน์ (2555) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรในเชิงบวก สอดคล้องกับธนุส เอียงราช (2563) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรในเชิงบวก สอดคล้องกับกรรณิการ์ เกตุบำเพ็ญ (2565) ที่พบว่า ปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะครู ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การได้รับการพัฒนาความรู้ 2) การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) การปฏิบัติงานที่มุ่งสู่เป้าหมายในอนาคต และ 4) ทักษะเชิงบวก สอดคล้องกับ โอลูเรมี (Oluremi, 2013) ที่พบว่า การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผล และภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะครูในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับ คาเมอร์อน (Cameron, 2018) ที่พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกครูมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูและทำให้ประสิทธิภาพของการศึกษาในโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น โดยสอดคล้องกับ อาริออป และคณะ (Arop et al., 2019) ที่พบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยยะสำคัญกับสมรรถนะครู ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ภายในของผู้บริหารและครู (แรงงานสัมพันธ์) 2) ความมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจของผู้บริหาร และ 3) การวางแผนของการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับ มุลัง (Mulang, 2021) ที่พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีผลต่อสมรรถนะครู แรงจูงใจ และ สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ สอดคล้องกับมาลาเองแกน (Mallarangan et al.,

2024) ที่พบว่า ภายหลังจากการจัดฝึกอบรมครูมีทักษะการปฏิบัติงานสูงขึ้น และสอดคล้องกับรามาดีและคณะ (Rahmawati et al., 2024) ที่พบว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรส่งผลต่อสมรรถนะของครู

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการมีความสัมพันธ์กัน
2. มีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่พยากรณ์อย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของโรงเรียนเอกชน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. บริบทสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน
 - 2.1 ความเป็นมาของการศึกษาเอกชน
 - 2.2 ความหมายของโรงเรียนเอกชน
 - 2.3 ประเภทของโรงเรียนเอกชน
 - 2.4 แนวคิดการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน
3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน
 - 3.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 3.2 ความหมายของสมรรถนะครู
 - 3.3 องค์ประกอบของสมรรถนะครู
 - 3.4 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน
 - 3.4.1 ความหมายที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน
 - 3.4.2 องค์ประกอบของสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - 4.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - 4.2 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - 4.3 องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล
5. การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 วิจัยในประเทศ
 - 6.2 วิจัยต่างประเทศ

1. บริบทสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ (2566) ตามบทบาทภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย โดยอำนาจหน้าที่ที่มอบหมายให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดรับผิดชอบคือการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระยะ 4 ปี เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการศึกษาของจังหวัด ดังนั้นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ จึงจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2566 – 2569) จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเน้นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาท่ามกลางสภาวะการณ์แห่งโลกพลิกผันและมีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อสร้างครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาของจังหวัดและบริบทของพื้นที่

1.1 ส่วนหน้าที่รับผิดชอบ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ (2567) มีการจัดการศึกษาที่สามารถรองรับการศึกษาในทุกระดับทุกประเภท รวมทั้งมีโรงเรียนชั้นนำจำนวนมาก ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจำนวนทั้งสิ้น 6 หน่วยงาน แบ่งเป็นหน่วยงาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 4 หน่วยงาน ได้แก่

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)
2. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)
3. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)
4. สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.)

และหน่วยงานนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 2 หน่วยงาน ได้แก่

1. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)
2. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กระทรวงมหาดไทย

1.2 ข้อมูลที่ตั้ง

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ตั้งอยู่ที่ 34/4 ถนนสุขุมวิท ตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ 10270 หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : 023801021 อีเมลล์: eduprakan@gmail.com เว็บไซต์: <https://www.prakanedu.go.th/>

1.3 การแบ่งส่วนราชการภายใน

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการแบ่งกลุ่มงานภายในเป็น 9 กลุ่มงาน ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ

2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มพัฒนาการศึกษา
5. กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน
6. หน่วยตรวจสอบภายใน
7. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
8. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล
9. ครูสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

1.4 วิสัยทัศน์

บูรณาการการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

1.5 พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม สุขและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมเหมาะสม ตามศักยภาพและช่วงวัยของผู้เรียนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างยั่งยืน
3. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
4. ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัล และนวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษารองรับโลกยุคใหม่
5. ส่งเสริม สนับสนุนและบูรณาการความร่วมมือการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทให้มีประสิทธิภาพ

1.6 ค่านิยม

T = Teamwork การทำงานเป็นทีม

E = Equality of Work ความเสมอภาคในการทำงาน

A = Accountability ความรับผิดชอบ

M = Morality and Integrity การมีศีลธรรมและมีความซื่อสัตย์

W = Willful ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

I = Improvement การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

N = Network and Communication การเป็นเครือข่ายที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

S = Service Mind การมีจิตมุ่งบริการ

1.7 เป้าประสงค์รวม

1. ผู้เรียนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่
2. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาคและเท่าเทียม
3. ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและสมรรถนะที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

1.8 ข้อมูลทางด้านภูมิศาสตร์และประชากร

พื้นที่ของจังหวัดสมุทรปราการนั้นประกอบด้วย 6 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง อำเภอพระสมุทรเจดีย์ อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ และอำเภอบางเสาธง โดยมีประชากรส่วนมากอยู่ในอำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอบางพลี และอำเภอพระประแดง ตามลำดับ มีโรงเรียนเอกชนในสังกัดจำนวน 96 โรงเรียน นักเรียนจำนวน 63,195 คนและ ครูจำนวน 4,567 คน นับสัดส่วนผู้บริหาร/ครูในโรงเรียนเอกชนเป็นร้อยละ 41 ของจำนวนผู้บริหาร/ครูทั้งหมดภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดสมุทรปราการ ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนเอกชนจำแนกตามอำเภอในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช) จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ, 2567) (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2566)

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน (แห่ง)	จำนวนประชากรครู โรงเรียนเอกชน (คน)
บางบ่อ	3	143
บางพลี	17	809
บางเสาธง	6	285
พระประแดง	15	714
พระสมุทรเจดีย์	6	285
เมืองสมุทรปราการ	49	2331
รวม	96	4,567

2. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน

2.1 ความเป็นมาของการศึกษาเอกชน

การศึกษาเอกชนมีความสำคัญต่อการศึกษาของประเทศเนื่องจากการศึกษาเอกชนเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพของคนที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศมาอย่างยาวนาน นับตั้งแต่สมัยล้านนาและสุโขทัยซึ่งมี วัด วิทยาลัย (เอกชน) เป็นสถานที่ที่ให้การศึกษาและ ต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้มีการกำหนด นโยบายการจัดการศึกษาเอกชนเป็นครั้งแรกภายใต้โครงการโรงเรียนเชลยศักดิ์ ซึ่งจัดตั้งโดยมีคณะมิชชันนารีชาวอเมริกันเดินทางเข้ามาเผยแพร่ศาสนาในประเทศไทย เป็นผู้สนับสนุน โดยมีการแบ่งออกเป็นโรงเรียนเชลยศักดิ์ในบารุง และนอกบารุง ต่อมา มีการเปลี่ยนแปลงให้กลายเป็นโรงเรียนบุคคลตามระเบียบการศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ.2454 ได้มีการแบ่งโรงเรียนออกเป็นโรงเรียนแผนกสายสามัญกับโรงเรียนแผนกสายเฉพาะทาง ต่อมาอีก 7 ปี รัฐบาลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและการศึกษาเอกชนของประเทศขยายตัวมากขึ้นจึงได้มีการประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ขึ้นในวันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2461 โดยมีจุดประสงค์เพื่อจะตรวฉินเทศโรงเรียนเอกชนทั่วราชอาณาจักรและเพื่อปรับปรุงแก้ไขกฎและระเบียบโรงเรียนเอกชนเพื่อให้ตอบสนองต่อจุดประสงค์ ทางกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดวันดังกล่าวเป็น "วันการศึกษาเอกชน" และนับแต่นั้นมาโรงเรียนเอกชนมีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องด้วยได้รับการยอมรับของรัฐบาลและผู้ปกครอง ยกตัวอย่างเช่น โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัยได้มีการจัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2413 ขณะที่โรงเรียน อัสสัมชัญ เริ่มมีการจัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2420 ส่วนโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนได้มีการจัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2431 ขณะที่ โรงเรียน ราชนี มีการก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2446 ที่ตำบลปากคลองตลาด ต่อมาในปีพ.ศ. 2476 รัฐบาลได้ ประกาศพระราชบัญญัติกระทรวงศึกษาธิการขึ้นโดยจัดตั้งกองโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกรมวิสามัญ ศึกษากระทรวงศึกษาธิการเพื่อควบคุมดูแลโรงเรียนราษฎร์ทั้งหมด โรงเรียนราษฎร์ทั้งหมดจะอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลและช่วยเหลือส่งเสริมของกองโรงเรียนราษฎร์ อย่างไรก็ตามกองโรงเรียนราษฎร์ไม่สามารถบริหารงานได้รวดเร็วและทันความต้องการของประชาชนเนื่องมาจากการ ขยายตัวอย่างรวดเร็วของกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงทำให้สมาคมครูโรงเรียนราษฎร์แห่งประเทศไทยเสนอว่ากองโรงเรียนราษฎร์ควรได้รับการยกวิทยฐานะเป็นกรมโรงเรียนราษฎร์หรือกรมการศึกษาเอกชน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษามากขึ้น สภาการศึกษาแห่งชาติจึงได้มีการจัดตั้ง คณะกรรมการปรับปรุงโรงเรียนราษฎร์ขึ้นเพื่อพิจารณาให้ความช่วยเหลือกระทรวงศึกษาธิการและให้โรงเรียนเอกชนปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาทั้งด้านวิชาการ และด้านบริการ คณะกรรมการนี้ประกอบด้วย ดร.ธำรง บัวศรี (ประธานกรรมการ) และนายพนอม แก้วกำเนิด

(ผู้อำนวยการกองโรงเรียนราษฎร์) โดยคณะกรรมการได้มอบแผนงานกรมโรงเรียนราษฎร์เพื่อเสนอแก่กระทรวงศึกษาธิการและผลปรากฏว่ากองโรงเรียนราษฎร์ได้รับการปรับปรุงเป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยใช้ชื่อย่อว่าสช. ซึ่งมี ฐานะเทียบเท่ากรมหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2515 ตามประกาศ ของ คณะปฏิวัติ ฉบับที่ 217 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ.2515 โดยโอนอำนาจหน้าที่ กิจการทรัพย์สิน หนี้สิน ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และผู้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชนคนแรก คือ ดร.ดำรง บัวศรี ในปีพ.ศ. 2476 ได้มีการปรับปรุงและแก้ไขพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ให้สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนที่เปลี่ยนแปลงไปตามลำดับดังต่อไปนี้

- 1) พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ.2479
- 2) พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ.2497
- 3) พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525
- 4) พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550
- 5) พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

จากข้อมูลข้างต้นทำให้ทราบได้ว่าโรงเรียนเอกชนมีความสำคัญต่อการศึกษาของประเทศไทยมาเป็นเวลากว่า 113 ปีและจะยังคงมีความสำคัญต่อการศึกษาของคนไทยต่อไป

2.2 ความหมายของโรงเรียนเอกชน

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ได้อธิบายไว้ว่าโรงเรียนเอกชนเป็นสถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบหรือโรงเรียนนอกระบบที่ไม่ได้รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ของเอกชน ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โรงเรียนเอกชนได้ดำเนินการจัดการศึกษาควบคู่กับการดำเนินการของรัฐมาโดยตลอดในทุกระดับ โดยมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษา และมีกระบวนการจัดการที่มุ่งเน้นคุณภาพการจัดการศึกษา สอดคล้องตามนโยบายและแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เมธี อินาลา (2562) ได้อธิบายไว้ว่า โรงเรียนเอกชนคือสถานศึกษาเอกชนที่ดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษาหรือชั้นที่สูงกว่า

บัวนัน สาสแล (2564) ได้อธิบายไว้ว่า โรงเรียนเอกชนเป็นโรงเรียนในระบบสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน

อรรณวิทย์ วรประวดี (2564) ได้อธิบายไว้ว่า โรงเรียนเอกชนคือโรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเป็นต้นสังกัด

ธนบดี เพ็ชรน้อย (2566) ได้อธิบายไว้ว่าโรงเรียนเอกชน คือสถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาในระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการบริหารจัดการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวภายใต้นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

สำนักนายกรัฐมนตรีแห่งประเทศอังกฤษ (Prime Minister's Office, 2024) ได้ให้ความหมายของโรงเรียนเอกชนไว้ว่า โรงเรียนเอกชนคือโรงเรียนที่มีได้บริหารโดยรัฐบาลและได้รับทุนสนับสนุนจากรัฐบาล โดยจะคิดค่าใช้จ่ายจากผู้ปกครองโดยตรงและนักเรียนไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ตามหลักสูตรของชาติ ทั้งนี้โรงเรียนเอกชนทุกโรงเรียนจะต้องลงทะเบียนกับการทรวงการศึกษาและได้รับการตรวจสอบเป็นประจำ

โดยสรุปโรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนเอกชนซึ่งจัดการศึกษาทั้งในระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการบริหารจัดการศึกษาด้วยวิธีการที่ยืดหยุ่นและมีความคล่องตัว โดยยึดหลักการบริหารจัดการศึกษาภายใต้กรอบนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.3 ประเภทของโรงเรียนเอกชน

ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ได้กำหนดลักษณะของโรงเรียนเอกชนไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน
2. โรงเรียนที่จัดการศึกษาด้วยวิธีการที่ยืดหยุ่นในการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการจัดการศึกษา รูปแบบ วิธีการวัดและการประเมินผล โดยจัดการศึกษารูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน
3. โรงเรียนที่จัดการศึกษาแก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษหรือผิดปกติทางร่างกาย จิตใจหรือสติปัญญา ด้วยรูปแบบการศึกษาพิเศษ หรือแก่บุคคลผู้ยากไร้หรือเสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ โดยจัดในรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์

นอกจากนี้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ได้มีการแบ่งประเภทและระดับของโรงเรียนเอกชนไว้ 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนเอกชนในระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนด เป้าหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไข ของการ สำเร็จ การศึกษาที่แน่นอน และสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1.1 ประเภทสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของ กระทรวงศึกษาธิการในระดับต่าง ๆ โดยแยกเป็น 1) ระดับก่อนประถมศึกษา (เตรียมอนุบาล อนุบาล) 2) ระดับประถมศึกษา (ป.1-ป.6) 3) ระดับมัธยมศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาจะแบ่ง ออกเป็นสองระดับ คือ มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3) และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-ม.6)

1.2 ประเภทอาชีวศึกษา หมายถึงโรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตร กระทรวง ศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่าง ๆ โดย แบ่งเป็น 2 ระดับได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

1.3 ประเภทนานาชาติ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตร ต่างประเทศ หรือหลักสูตรต่างประเทศที่ปรับรายละเอียดเนื้อหารายวิชาใหม่หรือหลักสูตรที่จัดทำ ขึ้นเองที่ไม่ใช่หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อในการเรียนการ สอนให้กับนักเรียน โดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา และไม่ขัดต่อศีลธรรมและความมั่นคงของ ประเทศ

2. โรงเรียนนอกระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นใน การ กำหนด จุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและ ประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา และให้หมายความรวมถึงศูนย์ การศึกษาอิสลาม ประจำมัสยิด (ตาดีกา) และสถาบันศึกษาปอเนาะและสามารถแบ่งออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้

2.1 ประเภทสอนศาสนา

2.2 ประเภทศิลปะและกีฬา

2.3 ประเภทวิชาชีพ

2.4 ประเภทกวดวิชา

2.5 ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต

2.6 ประเภทศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา

2.7 ประเภทสถาบันศึกษาปอเนาะ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2561) ได้จำแนกประเภทโรงเรียน เอกชนที่จัดการศึกษาในระบบโรงเรียนไว้ดังนี้

1. โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ได้แก่ โรงเรียนที่สร้างขึ้นโดยมีเป้าหมายเพื่อการศึกษาในระดับสามัญศึกษาตามหลักสูตรขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ก่อนประถมศึกษา (เตรียมอนุบาล-อนุบาล 3) ประถมศึกษา (ป.1-ป.6) และมัธยมศึกษา (ม.1-ม.6) ตามลำดับ

2. โรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา ได้แก่ โรงเรียนที่สร้างขึ้นโดยมีเป้าหมายเพื่อจัดการศึกษาในระดับวิชาชีพ แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

3. โรงเรียนนานาชาติ ได้แก่ โรงเรียนที่ใช้ภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนรู้

4. โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม

2.4 แนวคิดการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนโดยมีรายละเอียดดังนี้

ถาวร ศรีเกต (2551) ได้อธิบายแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนโดยจำแนกออกไว้เป็น 7 ปัจจัยดังนี้

ปัจจัยที่ 1 ปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน ใช้ทำหน้าที่เปรียบเสมือนกรอบที่ใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

ปัจจัยที่ 2 หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ เป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งในการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุจุดหมายที่ต้องการ

ปัจจัยที่ 3 บุคลากร หมายถึง บุคคลทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการโรงเรียนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ 4 ทรัพยากรเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ทรัพยากรที่เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมาย

ปัจจัยที่ 5 การจัดการบริหาร หมายถึง การบริหารการดำเนินงานของบุคคลเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุเป้าหมาย

ปัจจัยที่ 6 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนสามารถใช้คุณลักษณะและคุณสมบัติสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ปัจจัยที่ 7 ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เป็นเครื่องวัดและตัดสินความสำเร็จของการดำเนินงาน สภาพปัจจุบันของการจัดการด้านการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครูโรงเรียนเอกชน

พงษ์ศักดิ์ ด่วงทา (2557) ได้อธิบายถึงแนวคิดการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนไว้ว่าโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 หลักการของรูปแบบการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครูโรงเรียนเอกชน

ส่วนที่ 2 ลักษณะของรูปแบบการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน

ส่วนที่ 3 แนวทางในการนำรูปแบบการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานไปใช้

ส่วนที่ 4 เงื่อนไขของการนำรูปแบบการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานไปใช้ได้

แนวคิดการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนประกอบด้วย 11 หลักการ คือ

1. การตั้งเป้าหมาย เป็นการสร้างความเข้าใจและระบุผลที่คาดหวังในการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานในระดับโรงเรียน กลุ่มงาน และบุคคล โดยเป็นการดำเนินงานระหว่างผู้บริหารและครู และระหว่างครูและเพื่อนครู

2. การบูรณาการ เป็นการประสานสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของโรงเรียนและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตนเองของครูทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งบูรณาการงานและการเรียนรู้ของครูเข้าด้วยกัน

3. การเน้นสมรรถนะ เป็นการส่งเสริมความสามารถของครูที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เพื่อพัฒนาครูให้ตรงตามความต้องการทางวิชาชีพครู

4. ความยืดหยุ่น เป็นการคำนึงถึงบริบทของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อวิธีการช่วงเวลา สถานที่ในการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงาน และสามารถสนองตอบความต้องการของครูแต่ละคนได้

5. ความเป็นระบบ เป็นการคำนึงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้การจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนต้องการได้

6. การเรียนรู้ผู้ใหญ่ เป็นการคำนึงถึงความต้องการและความสนใจของครู ความแตกต่างระหว่างบุคคล สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และวิเคราะห์ประสบการณ์ในการทำงานของครูแต่ละคน รวมทั้งตระหนักถึงความต้องการเป็นผู้นำตนเองของครู

7. การสร้างแรงจูงใจ เป็นการกระตุ้นแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายในด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ครูจัดการการเรียนรู้ที่ทำงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

8. ความรับผิดชอบ เป็นความร่วมมือจากผู้บริหารและครูที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้วยการมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพยายาม ละเอียดรอบคอบเพื่อให้บรรลุตามความมุ่งหมายโดยรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของโรงเรียน

9. การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นการยอมรับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสื่อสารแบบเปิดซึ่งเป็นบรรยากาศที่ครูมีขวัญและกำลังใจ มีความสามัคคีช่วยเหลืองานของตนเองและผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและครู ครูและผู้บริหาร และระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ด้วยวิธีต่าง ๆ

10. การกำกับติดตาม เป็นการให้ความร่วมมือในการอำนวยความสะดวก และช่วยแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นโดยวิธีต่าง ๆ จากผู้บริหาร และเพื่อนครู

11. การสนับสนุน เป็นการสนับสนุนด้านการเงินและทรัพยากรที่จำเป็นแก่ครู เพื่อส่งเสริมให้การจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และการปฏิบัติในการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครูโรงเรียนเอกชนควรคำนึงถึงการมอบหมายหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัด รวมทั้งการสนับสนุนให้ครูได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยให้การสนับสนุนทรัพยากร เวลา และกำกับติดตามการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อปลูกฝังให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเองกลายเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน ผู้บริหารระดับสูงต้องให้นโยบายและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน กำหนดแนวทางและมอบอำนาจในการสั่งการแก่ผู้ได้รับมอบหมายและชี้แจงแก่ผู้ร่วมงานให้ชัดเจน

3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู

3.1 ความหมายของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ซึ่งทำให้บุคคลสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างโดดเด่นในองค์การ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2557) ได้นิยามความหมายของสมรรถนะว่า คุณลักษณะ ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ อาจเกิดจากพรสวรรค์ หรือการเสริมสร้างขึ้นโดยผ่านการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2559) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ขีดความสามารถด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือที่เรียกว่า “KSAs” ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรม (Behaviors) ในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละคน โดยสามารถวัดและสังเกตได้ ขีดความสามารถเชิงสมรรถนะจึงมีองค์ประกอบอยู่ 3 ส่วน ได้แก่ ลักษณะของบุคคล (Personal characteristics) พฤติกรรม (Behavior) และผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งความสามารถเชิงสมรรถนะของบุคคลในองค์การนั้นมีส่วนช่วยสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ขององค์การและยังใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในระดับที่สามารถปฏิบัติภารกิจต่างๆ ได้สำเร็จโดยใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่ตนมีอยู่ ทั้งนี้สมรรถนะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถของบุคคลในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะเฉพาะของตนมาใช้ในการทำงานหรือในสถานการณ์ต่างๆ จนประสบความสำเร็จ สมรรถนะจึงเป็นผลของการประมวลความรู้ ทักษะ เจตคติ หรือคุณลักษณะ ที่ทำให้บุคคลนั้นๆ ประสบความสำเร็จในการทำงานและการดำรงชีวิต

รณรัชช สวัสดิ์ และ รัตนะ บัวสนธ์ (2565) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance) ภายใต้เงื่อนไข (Condition) โดยใช้เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ (Tools) ที่ระบุไว้ ให้ได้มาตรฐาน (Standard) ตามเกณฑ์การปฏิบัติ (Performance Criteria) และมีหลักฐานการปฏิบัติ (Evidence) ให้ประเมินผลและตรวจสอบได้

สุภาลัย สายคำภา (2562) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Other Characteristics) ที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผ่านการใช้องค์ความรู้ ทักษะ เจตคติ หรือคุณลักษณะ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน การแก้ปัญหา และการดำรงชีวิต

ธวัชชัย แสนดวง (2565) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะของแต่ละบุคคล โดยสามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็นซึ่งอาจจะเกิดได้จากพรสวรรค์ตั้งแต่กำเนิดหรือสามารถเกิดจากประสบการณ์ในการทำงานหรือการฝึกอบรม และยังมีความหมายรวมถึงระดับของความสามารถในการปรับประยุกต์ใช้วิธีคิดกระบวนการในการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในโรงเรียน สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่โรงเรียนต้องการ คุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่

ประสบความสำเร็จจะแสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

จิราพร ธนอมกิตติ (2566) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะภายในของบุคคลที่นำมาใช้ในการทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือการทำหน้าที่ที่กำหนดให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น ความรู้เกี่ยวกับงาน ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการสื่อสาร รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาหรือเหตุการณ์เฉพาะหน้า

ซูเกียนโตและคณะ (Sugianto et al., 2023) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์การทุกคนต้องมีการปฏิบัติภารกิจประจำตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจนั้นบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ประกอบไปด้วย 1) ความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ 2) ภาวะผู้นำของครู และ 3) การมีคุณธรรมความประพฤติที่ดี

เชอร์ซิงเกอร์และบราห์ม (Scherzinger & Brahm, 2023) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะพื้นฐานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) และอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ซึ่งคุณลักษณะพื้นฐานดังกล่าวมีส่วนในการผลักดันและเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติภารกิจหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion-reference) หรือสูงกว่าเป้าหมายที่วางไว้ โดยประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ 2) ทักษะความเป็นผู้นำ 3) ความมีคุณธรรม

โดยสรุปสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยสะท้อนถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ อัตมโนทัศน์ และอุปนิสัยในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่หรือความรับผิดชอบจนประสบผลสำเร็จและได้ผลสูงกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายหรือพันธกิจขององค์การ

3.2 ความหมายของสมรรถนะครู

ชัชวรินทร์ ชวนวัน (2550) ได้ให้ความหมายสมรรถนะครูไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) แรงจูงใจ (Motivation) ทศนติ (Attitude) และผลรวมของบุคลิกคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลแล้วแสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นและมีประสิทธิภาพ

พูนสุข อุดม (2553) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่บุคคลผู้เป็นครูจำเป็นต้องมีอย่างเพียงพอและสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม ทำ

ให้สามารถปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของตนตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะครูเป็นทักษะ ความสามารถ พฤติกรรมและทัศนคติต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนทั้งในด้านสังคม อารมณ์ ร่างกายสติปัญญาซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ และพฤติกรรมนี้มีผลต่อการเรียนรู้ในเชิงบวก เช่น สมรรถนะในการกำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ สมรรถนะเกี่ยวกับเทคนิคในการใช้คำถาม เป็นต้น และสามารถนำเอากระบวนการและความรู้ไปประยุกต์ในสถานการณ์ที่ตนปฏิบัติอยู่ได้และส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทักษะเชิงการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ยนต์ ชุ่มจิต (2553) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง ความสามารถของผู้เป็นครูที่จะใช้คุณสมบัติหรือศักยภาพต่าง ๆ ที่แฝงอยู่ในตนเองเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในหน้าที่ครูให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอนและโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะทางพฤติกรรมที่แสดงการปฏิบัติงานหรือการกระทำที่แสดงผลออกมาได้โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ โดยประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ความรู้ และความสามารถ

สุรางคณา เลี่ยมเพ็ชรรัตน์ (2554) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะของความเป็นครูในการที่จะทำตามบทบาทหน้าที่ของครูอันเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ ทัศนคติ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จะทำให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งสมรรถนะต่าง ๆ พิจารณาได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา

สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) ให้ความหมายของสมรรถนะครูว่า หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ซึ่งแฝงอยู่ในตนเองในด้านความเข้าใจ ความรู้ เจตคติ เพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ในหน้าที่ครูอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนทั้งในเชิงกายภาพและจิตใจ

อรอุมา รุ่งเรืองวนิชกุล (2556) ได้อธิบายว่าสมรรถนะครูหมายถึงความสามารถ (Competency) ในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

สุดามาส ศรีนอก (2557) อธิบายว่าสมรรถนะครูเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลลัพธ์มาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ได้

สถาพร พุทธิพิฏฐกุล (2558) อธิบายว่าสมรรถนะครูคือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของผู้ที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนรู้และการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนที่ส่งผลต่อการทำภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จ

มักตา จะปะกียา (2561) ได้อธิบายไว้ว่าสมรรถนะครูเป็นความสามารถ ด้านทักษะ ทักษะคิด และพฤติกรรมของครูในทุก ๆ มิติที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและผลลัพธ์การทำงานที่ดีเลิศ และส่งผลต่อกระบวนการการเรียนรู้ของนักเรียนในเชิงบวกเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนทั้งด้าน อารมณ์ จิตใจ ร่างกาย สังคมและสติปัญญา

อริสา นพคุณ (2561) อธิบายว่าสมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะของครูซึ่งประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ ทักษะ และ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่ส่งผลให้ครูปฏิบัติงานและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุญฤดี อุดมผล (2563) ได้อธิบายไว้ว่าสมรรถนะครูคือคุณลักษณะของครูที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะที่เฉพาะและจำเป็นสำหรับการประกอบวิชาชีพครู มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้และส่งเสริม กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กัลญญ เพชรภรณ์ (2564) ได้อธิบายสมรรถนะครูว่าหมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากทักษะความสามารถ ตลอดจนความรู้และคุณลักษณะอื่น ๆ ของผู้ที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ส่งผลต่อการทำงานให้สำเร็จ

เจนศึก โพธิศาสตร์ (2564) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลลัพธ์มาจากคุณลักษณะ ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่สร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป

พวงเพ็ญ อินทรประวัตติ (2564) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมส่วนตนของครูในการปฏิบัติหน้าที่ครูให้ได้อย่างยอดเยี่ยม สามารถช่วยให้นักเรียนทุกคนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้อย่างสูงสุดตามศักยภาพของตน คือคุณลักษณะของบุคคลที่มีความรู้ มีทักษะ มีคุณลักษณะของความเป็นครูที่ดี มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีความรู้และคุณธรรม เป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมในทุกระดับ

นงลักษณ์ มโนวลัยเลา (2565) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะของครูที่มีความรู้ ทักษะและเจตคติ มีความรู้และประสบการณ์ ด้านวิชาชีพ การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน

สุวิตรา บุญแจ้ง (2566) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงถึงการบูรณาการระหว่างทักษะ องค์ความรู้ และคุณลักษณะที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนในระดับชั้นเรียนให้ดียิ่งขึ้น

Good (1973) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง ทักษะ มโนทัศน์ และเจตคติ ที่ครูจะต้องมีในการทำงานทุกชนิด สามารถนำกระบวนการและความรู้พื้นฐานไปปรับประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่ตนปฏิบัติอยู่ได้ ก่อให้เกิดการพัฒนานักเรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา

โดยสรุป สมรรถนะครู หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติของครูที่มีผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาตลอดถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนและปฏิบัติการกิจนั้นจนประสบความสำเร็จอย่างดีเลิศ

3.3 องค์ประกอบของสมรรถนะครู

นักวิชาการทางการศึกษาได้นำเสนอสมรรถนะครูไว้โดยมีรายละเอียดดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบสมรรถนะครู ประกอบไปด้วย สมรรถนะ 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะหลักประกอบขึ้นด้วยสมรรถนะย่อย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติภารกิจ 2) การให้บริการแก่ผู้รับบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ 4) การทำงานเป็นทีมและ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ส่วนสมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย สมรรถนะย่อย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 3) การบริหารและการจัดการชั้นเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์เครือข่ายและความร่วมมือกับชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบสมรรถนะครู ประกอบไปด้วย สมรรถนะ 2 ประเภท ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติภารกิจ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้มีคุณภาพ อย่างถูกต้อง มีความคิดริเริ่ม โดยมีกระบวนการ การตั้งเป้าหมาย การตรวจสอบติดตามผลของงานและพัฒนาปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผลงานอย่างต่อเนื่อง 1.2) การบริหารจัดการที่ดี หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ 1.3) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองทางวิชาชีพและค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอๆ และถ่ายทอดความรู้รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ ตลอดจนถึงการ

สร้างสรรค์นวัตกรรมทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองทั้งทางตำแหน่งและก้าวหน้าทางวิชาชีพ 1.4) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือกับเพื่อนครูและผู้บริหาร รวมถึงบุคลากรเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมืออาชีพภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการสนับสนุนให้กำลังใจในการทำงานร่วมกัน และเป็นการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนร่วมงานภายในองค์กรเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาและการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร 1.5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การปฏิบัติตนอย่างถูกต้องตามหลักแห่งคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน ชุมชน และสังคม และเป็นการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในวิชาชีพครูซึ่งเป็นวิชาชีพชั้นสูง 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 2.1) การจัดการเรียนรู้และการบริหารหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างเป็นระบบ ตลอดจนความสามารถในการใช้ พัฒนาสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมทางการศึกษา วัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด 2.2) การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิต ร่างกายและจิตใจ มีความยึดมั่นศรัทธาในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตลอดจนความภูมิใจในความเป็นไทยและมีความสามารถในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 2.3) การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในชั้นเรียน มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประกอบการเรียนรู้รายวิชา เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เรียนอย่างมีความสุข และสร้างความปลอดภัยแก่ผู้เรียน 2.4) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะ สาเหตุของปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาและส่งเสริมกระบวนการทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนการวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ 2.5) ภาวะผู้นำครู หมายถึง พฤติกรรมและคุณลักษณะของครูที่สะท้อนถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และก่อให้เกิดพลังแห่งทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2.6) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดี ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบสมรรถนะครู ประกอบไปด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) จำนวน 5 ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) จำนวน 6 ด้าน รายละเอียด มีดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การให้บริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความเต็มใจในการให้บริการและมีการแก้ไขปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่มีคุณภาพและมีความต่อเนื่องตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการทำงานในหน้าที่อย่างมีคุณภาพ มีความถูกต้อง สมบูรณ์ มีกระบวนการในการทำงานอย่างเป็นระบบ ขั้นตอนและมีการแก้ไขปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพของงานให้มีคุณภาพอยู่เสมอ 3) การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์การของครู ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นหรือทีม สามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามอย่างมีกาลเทศะกับผู้ร่วมงาน 4) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การปฏิบัติตนตามหลักแห่งคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นในองค์การ สังคมและชุมชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู 5) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง ความสามารถในการศึกษาหาข้อมูลใหม่ๆ อยู่เสมอ ทั้งทางวิชาการและวิชาชีพและพัฒนางานในวิชาชีพและสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตลอดจนการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ อยู่เสมอ

2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนทั้งทางกายภาพและจิตใจ ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการทางประชาธิปไตย และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ 2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้และสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอ โดยการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและความสามารถในการวัดและการประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์แยกแยะปัญหา หาสาเหตุปัญหา ออกแบบวิธีการแก้ไขปัญหาและดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น 4) การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom

Management) หมายถึง การจัดระบบนิเวศภายในชั้นเรียนเพื่อกระตุ้นทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดทำเอกสารประกอบการเรียนรู้ประจำรายวิชา การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความสุข ตรงตามความถนัด ความสนใจ และผู้เรียนได้รับความปลอดภัยทั้งทางกายภาพและจิตใจ 5) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครองและชุมชนตลอดถึงองค์กรอื่นๆ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียน 6) ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง ความสามารถของครูในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูและผู้บริหาร ตลอดถึงบุคลากรภายในโรงเรียน เป็นผู้นำอย่างถูกต้องตามกาลเวลาและสถานที่ ก่อให้เกิดพลังแห่งการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของเป้าหมายองค์กร

ฉัตรชัย หวังมีจมี และ องอาจ นัยพัฒน์ (2560) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบสมรรถนะครู ประกอบไปด้วย สมรรถนะ 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวัดและการประเมินผลเพื่อการพัฒนายที่ยึดหลักการความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ 4) ด้านความฉลาดรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัล 5) ด้านข้ามวัฒนธรรม 6) ด้านการให้บริการและให้คำปรึกษาที่แนะแนวทาง และ 7) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานเป็นทีม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบสมรรถนะครู ประกอบไปด้วย 1) สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและ 3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสามารถสังเคราะห์สมรรถนะได้ 16 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านความรู้ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 5) ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน 6) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 7) ด้านการวัดและการประเมินผล 8) ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 9) ด้านจิตวิทยาของครู 10) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 11) ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 12) ด้านชุมชนสัมพันธ์ 13) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 14) ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 15) ด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ 16) ด้านพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน

กิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ (2565) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบสมรรถนะครู ประกอบไปด้วย ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูแสดงการปฏิบัติงานหรือภารกิจออกมาได้โดดเด่นกว่า

บุคคลอื่น ๆ ซึ่งจะประกอบด้วย 1) ทักษะภาวะผู้นำ 2) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และ 3) ความมีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ฉัตรแก้ว คณะวาปี (2565) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบสมรรถนะครู ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) ภาวะผู้นำครู

สุกร พุฒิปุณณ์ และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2565) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบสมรรถนะครู ประกอบไปด้วย คุณลักษณะครูที่สะท้อนถึง 1) ทักษะของครู 2) ความรู้ความสามารถ 3) ประสพการณ์ 4) ภาพลักษณ์ 5) ความเข้าใจตนเองของครู 6) คุณค่า 7) อุปนิสัย 8) แรงจูงใจ และ 9) ทศนคติ

นงลักษณ์ มโนลย์เลา (2565) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบสมรรถนะครู ประกอบไปด้วย ทักษะ 9 ด้าน ได้แก่ 1) มโนทัศน์ความรู้ในศาสตร์วิชาที่ตนสอน 2) มโนทัศน์ของความรู้ที่ทันสมัยต่อกระแสความเปลี่ยนแปลง 3) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ 4) การคิดแก้ไขปัญหาและการคิดขั้นสูง 5) การจัดการกับตนเอง 6) การทำงานร่วมกับผู้อื่น 7) การเรียนรู้เทคโนโลยี 8) การเป็นแบบอย่างที่ดี และ 9) การปฏิบัติเพื่อผู้เรียน

สุจิตรา บุญแจ้ง (2566) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบสมรรถนะครู ประกอบไปด้วย ส่วนสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้และเข้าใจผู้เรียน 2) คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และ 3) ภาวะผู้นำความเป็นครู

ฮ็อกและวาร์กาน (Hogg & Vaughan, 2005) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบสมรรถนะครู ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถซึ่งเป็นผลลัพธ์มาจากการปฏิบัติ ความรู้หรือประสบการณ์ โดยสามารถแบ่งได้เป็น 3 ทักษะที่สำคัญประกอบด้วย 1.1) ทักษะการใช้ชีวิต (Life-Skills) เช่น การสื่อสาร ความฉลาดรู้ทางดิจิทัล การมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม การตัดสินใจการรู้จักเอาตัวรอด 1.2) ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Skills) เช่น การบริหารเวลา การเป็นผู้นำ ความถนัดตามสายงานเฉพาะทาง การออกแบบชุมชน การวางระบบโครงสร้างการบริหาร การวางระบบงบประมาณและค่าตอบแทน และ 1.3) ทักษะตำแหน่งหน้าที่ (Functional Skills) 2) ความรู้ (Knowledge) คือ องค์ความรู้ตามทฤษฎีและการปฏิบัติให้สามารถทำงานภายใต้บทบาทตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ทศนคติ (Attitudes) คือ ความรู้สึนึกคิด ความเชื่อมั่นต่อสิ่งต่างๆ ในบริบทของสถานการณ์เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ

วาซิราณี (Vazirani, 2010) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบสมรรถนะครู ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง องค์ความรู้ของแต่ละบุคคลในศาสตร์สาขาความรู้ต่างๆ ที่ตนปฏิบัติหน้าที่ตลอดถึงความรู้ต่อสิ่งต่างๆ ทั่วไป 2) ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ เช่น ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการแก้ไขปัญหา เป็นต้น 3) ความเข้าใจตนเองและคุณค่า (Self-Concept and Value) หมายถึง มุมมองต่อตนเองและทัศนคติที่มีต่อตนเองและคุณค่าต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ภาพลักษณ์ของตนเอง การเห็นคุณค่าและให้เกียรติผู้อื่น เป็นต้น 4) อุปนิสัย (Trait) หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แสดงออกมา ลักษณะที่บ่งบอกทางกายภาพ ต่อภาวะการณ์หรือข้อมูลต่างๆ รอบตัว เช่น ความตรงต่อเวลา ความมีวินัย ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นต้น 5) แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สิ่งเร้าภายในตนเองตลอดถึงความต้องการภายในของบุคคลซึ่งเป็นแรงกระตุ้นต่อการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น แรงจูงใจต่อความสำเร็จ แรงจูงใจในการสร้างผลงานเพื่อให้ได้รับรางวัล แรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนและตำแหน่งหน้าที่การทำงานให้สูงขึ้น เป็นต้น องค์ประกอบของสมรรถนะครูตามแนวคิดของวาซิราณี ประกอบด้วย 1) สิ่งที่อยู่ภายนอก สามารถวัดได้และสังเกตได้ คือ ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และ 2) สิ่งที่อยู่ภายในตนเองไม่สามารถวัดได้ คือ คุณค่า ความเข้าใจตนเอง ภาพลักษณ์ ทัศนคติ แรงจูงใจและอุปนิสัย

โดยสรุปองค์ประกอบสมรรถนะครู สามารถจำแนกองค์ประกอบโดยใช้เกณฑ์พิจารณา 3 เกณฑ์หลัก ได้แก่ 1) เกณฑ์ประเภทของสมรรถนะคือสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน 2) เกณฑ์คุณลักษณะ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ 3) เกณฑ์ด้านสมรรถนะ เช่น ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการวิจัย ด้านการพัฒนาหลักสูตรและบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดได้สะท้อนถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ แรงจูงใจ อุปนิสัย ในการปฏิบัติงานหรือภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลตามเป้าหมายสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และเป็นปัจจัยสำคัญของการนำไปกำหนดเป็นกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพวิชาชีพครูที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบท (Context) การจัดการศึกษาไทยและการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย

3.4 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน

3.4.1 ความหมายเกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน

จันทนา ครบแคล้ว (2555) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนว่า หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนเอกชนในการประยุกต์ใช้ความรู้ ความเข้าใจ การมีทักษะที่

จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ครูในโรงเรียนเอกชน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือมีประสิทธิภาพ

พงษ์ศักดิ์ ดัวงทา (2557) ได้อธิบายสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนว่า หมายถึง สมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล หรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น ๆ และ ให้ วิชาความรู้มีแนวทางในการทำงานตาม ความสามารถ แรงจูงใจ ค่านิยม ความรู้ คุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพบรรลุผลเป้าหมายที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ธนพรรณ กิตติสุวรรณกุล อุดลย์ วังศรีคุณ และ ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2560) ได้นิยาม สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนว่า หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานที่ทำให้เกิดความสำเร็จ โดยเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ของครูโรงเรียนเอกชน เป็นความสามารถของครูที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ ภาวะผู้นำครู ความเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความสามารถในการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน มีความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ยศ สามเมือง (2561) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง ความสามารถของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

เย็นฤทัย จงนอม (2561) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนว่า หมายถึง ความรู้ความสามารถ และทักษะของครูที่มีอย่างเพียงพอ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในงานเชิงวิชาการทำให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุริย์รัตน์ อาริรักษ์สกุล ก้องโลก (2561) ได้อธิบายสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนว่า หมายถึง หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีทักษะมีความรู้และมีคุณลักษณะของครูที่ดี มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้และสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความรู้ควบคู่คุณธรรมและเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมทุกระดับ

บุญฤดี อุดมผล (2563) ได้นิยามสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนว่าหมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะที่เฉพาะและจำเป็นสำหรับการ ประกอบวิชาชีพครู มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ของ ผู้เรียนให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

รัญจวน คำมูล (2566) ได้อธิบายสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนว่าหมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนเอกชนในการให้บริการที่ดี มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม มุ่ง ผลสัมฤทธิ์ มีความสามารถในการพัฒนาตนเองและมีจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ

สิริพร อินทรธรรม วิทกร วิภาหัส และ ประหยัด ฤาชากุล (2566) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง ความสามารถในการสำรวจและประเมินตนเองของครู สามารถค้นคว้า ติดตามองค์ความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ สามารถสร้างองค์ความรู้และ นวัตกรรมในการพัฒนาองค์การและวิชาชีพ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูและ บุคลากรและความสามารถสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

โมชาฮิด และ ฮัสเซน (Moshahid & Hussain, 2017) ได้อธิบายสมรรถนะครู โรงเรียนเอกชน คือ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับครู และเป็นการปฏิบัติที่ต้องใช้ทักษะหลาย ๆ อย่างไปพร้อม ๆ กันเพื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ การ พัฒนาคุณภาพการสอนของตนเองของครู ช่วยให้ครูเกิดพัฒนาการการจัดการเรียนรู้และสร้าง นักเรียนในสถาบันการศึกษานั้นให้เติบโตได้อย่างเหมาะสม ครูที่มีความสามารถสูงสามารถสร้าง ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ครูเอกชนที่มีทักษะการสอนที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นผู้มีความ รับผิดชอบ และมุ่งเน้นศาสตร์สาขาของตนเองให้มีความสามารถสูงในการถ่ายทอดความรู้

อาตันติและคณะ (Artanti et al., 2021) ได้นิยามสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนว่า หมายถึง ความสามารถในการจัดการสอน การพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตัวของครู การเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงานนอกเหนือจากการสอนได้อย่างมืออาชีพ

ซิลิตองกาและคณะ (Silitonga et al., 2023) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะครู โรงเรียนเอกชน หมายถึง ความสามารถของครูเอกชนในรูปแบบของความรู้ ทักษะและทักษะที่ เกี่ยวข้องกับสายงานของตน ตลอดถึงผลงานในรูปแบบกิจกรรม พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่สามารถ แสดงให้เห็นได้ในกระบวนการสอนและการเรียนรู้ ความสามารถของครูเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพล ต่อความสำเร็จของเป้าหมายการเรียนรู้และการศึกษาในโรงเรียนเอกชน

ดากาและคณะ (Daga et al., 2023) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนเอกชนในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการ

ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ความสามารถในการพัฒนานุคลิกภาพของตนเอง การมีส่วนร่วม ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ ให้เกียรติผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเห็นอกเห็นใจ มีความสุภาพกับเพื่อนร่วมงาน สื่อสารกับผู้รับบริการหรือชุมชนอย่างมืออาชีพ นอกจากนี้งานวิจัยของดากาและคณะได้อธิบายไว้ว่าสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนเอกชนในบริบทการจัดการศึกษาของอินโดนีเซีย มีประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนสูงกว่าครูโรงเรียนรัฐบาลตามการรับรู้ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

โดยสรุปสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง ความสามารถของครูเอกชนใน ประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติเพื่อการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสร้างเทคนิคการสอนเพื่อถ่ายทอดผู้เรียนให้เข้าใจได้ง่าย มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อปฏิบัติงานนอกเหนือจากการสอนได้อย่างมืออาชีพ โดยครูโรงเรียนเอกชน สามารถดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีภาวะผู้นำของความเป็นครู มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานโดยการ มุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ

3.4.2 องค์ประกอบของสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน จากแนวคิดของผู้วิจัยไทยและต่างประเทศ รายละเอียด มีดังนี้

กมลพัชร หินแก้ว (2555) ได้อธิบายไว้ว่า องค์ประกอบสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง คือ การศึกษาและค้นคว้าหาความรู้ พร้อมทั้งติดตามและเสาะหาองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพและพัฒนางานให้ได้ประสิทธิภาพ 2) การทำงานเป็นทีม คือ การให้ความร่วมมือ การสนับสนุน การช่วยเหลือ การให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน และการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นอย่างเหมาะสม 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดที่จะริเริ่ม มีความสร้างสรรค์ มีการติดตาม ประเมินผล และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และ 4) การบริการที่ดี คือ การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และรวดเร็วเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ปกครองในการจัดการศึกษา

พงษ์ศักดิ์ ด่วงทา (2557) ได้อธิบายองค์ประกอบสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 16 ด้าน 1) ภาวะผู้นำครู 2) การจัดการเรียนรู้และบริหารจัดการชั้นเรียน 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 6) จิตวิทยาสำหรับครู 7) การบริการที่ดี

8) การสร้างความร่วมมือกับชุมชน 9) คุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 10) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 11) ความรู้ในเนื้อหาวิชา 12) การวัดและประเมินผลการศึกษา 13) ความเป็นครู 14) เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู 15) การพัฒนาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 16) การพัฒนาหลักสูตร

เย็นฤทัย จงถนอม (2561) ได้อธิบายว่าองค์ประกอบสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำครู 2) การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) การบริหารหลักสูตรโรงเรียนของครู 4) ความร่วมมือกับชุมชน 5) การพัฒนาผู้เรียน และ 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

วิโรจน์ หมื่นเทพ (2561) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความรอบรู้และความเข้าใจในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) ทักษะในการวิจัย และ 3) เจตคติที่ดีต่อการวิจัย โดยองค์ประกอบทั้งสามข้อนี้สามารถจัดอยู่ในด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียนของครูโรงเรียนเอกชน

สิริพร อินทรธรรม วิทร วิชาหัส และ ประหยัด ฤชาภูล (2566) ได้อธิบายไว้ว่า องค์ประกอบสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย สมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสำรวจและประเมินตนเอง 2) ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามองค์ความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ 3) ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์การและวิชาชีพ และ 4) ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนี้จัดอยู่ในสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

อภิรดี คำศรีเมือง (2563) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนไว้ว่า ในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนนั้นการเตรียมความพร้อมในด้านบุคลากรและข้อมูลสารสนเทศมีระดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุด โดยการพัฒนาศักยภาพครูให้เป็นผู้มีสมรรถนะได้นั้นครูผู้สอนจะต้อง 1) เป็นผู้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ มีความรอบรู้ในหลักสูตรและงานวิชาการของโรงเรียนเป็นอย่างดี 2) เป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถเข้าร่วมประชุมหรือปฏิบัติการกิจที่องค์การมอบหมายได้จนบรรลุผลสำเร็จของงาน 3) เป็นผู้มีความสามารถในการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในวิชาชีพและตำแหน่งหน้าที่ และ 4) เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำความเป็นครู มีความตระหนักในบทบาทของตนและเข้าใจบริบทของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

คีมลและคณะ (Kemal et al., 2023) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของครูเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลอย่างมืออาชีพรวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน 2) การจัดการ

เรียนรู้เป็นความสามารถในการนำหลักสูตรของโรงเรียนเพื่อถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การทำงานเป็นทีมเป็นความสามารถของครูในการติดต่อสื่อสาร ตลอดถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร และ 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นความสามารถของครูในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน

แฮคไคและยัยค (Haqqi & Yayuk, 2024) ได้อธิบายไว้ว่า องค์ประกอบสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย สมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ 3) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานอย่างมืออาชีพ และ 4) ภาวะผู้นำของครู

นาซิมและคณะ (Nasim et al., 2024) ได้อธิบายไว้ว่า องค์ประกอบสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีมของครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) การพัฒนาตนเอง

โดยสรุปองค์ประกอบสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วยส่วนสำคัญหลัก 3 ประการได้แก่ ความรู้ ทักษะและเจตคติ ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ เจตคติที่มีเหล่านั้นของครูโรงเรียนเอกชนเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสามารถสรุปตามองค์ประกอบที่มีการกล่าวถึงมากที่สุดเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การจัดการเรียนรู้ 6) ความมีภาวะผู้นำ ต่างจากสมรรถนะครูโรงเรียนรัฐที่โรงเรียนเอกชนจะมีมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ

ตาราง 2 ตารางองค์ประกอบของสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน

นักวิชาการ	ภาวะผู้นำ ของครู	การ จัดการ เรียนรู้	การ พัฒนา ตนเอง	การ ทำงาน เป็นทีม	การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์
อภิรดี คำศรีเมือง (2563)	✓	✓	✓	✓	
Kemal et al. (2023)	✓	✓		✓	✓
Haqqi & Yayuk (2024)	✓	✓	✓	✓	
Nasim et al. (2024)		✓	✓	✓	

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยใช้วิธีการบูรณาการแนวคิดและงานวิจัยจากนักวิชาการไทยและต่างประเทศที่ทันสมัย โดยรวบรวมองค์ประกอบทั้งหมดจากนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วย อภิรดี คำศรีเมือง (2563); คีมีล (Kemal et al., 2023); ฮัคคี และ ยายัค (Haqqi & Yayuk, 2024); นาซิม (Nasim et al., 2024) สามารถรวบรวมและสรุปองค์ประกอบสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนได้เป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของครู 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสามารถเสนอเนื้อหาสาระเชิงแนวคิดได้ตามลำดับดังนี้

3.4.2.1 ภาวะผู้นำของครู

เทพรังสรรค์ จันทรังษี (2557) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูและสังคมโดยรอบ

นงลักษณ์ พิมพ์ศรี (2559) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียน ต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ ประเมินตนเองและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบในหน้าที่ เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ท้าทายความสามารถของตนเอง

เย็นฤทัย จงถนอม (2561) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง การที่ครูมีความรู้ ความสามารถ และความถนัด และเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพเฉพาะตน มีการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนครู ยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน สามารถแสดงความคิดเห็น รับฟัง มีความสามารถทางวิชาการ เป็นผู้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อตัวผู้เรียน พัฒนานวัตกรรมในการเรียนการสอน และเป็นแบบอย่างที่ดีของเพื่อนร่วมงาน

ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี (2562) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำของครูที่มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสื่อสาร รับผิดชอบหน้าที่ การตระหนักถึงความสำคัญ และจุดมุ่งหมายของงานเพื่อที่จะนำนักเรียนและโรงเรียนไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น รวมถึงครู ยังต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำและมีบทบาทในการบริหารงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนด้วย

วีระยุทธ แสงไชย (2564) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง คุณลักษณะความสามารถที่ครูได้แสดงออกถึงการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยปราศจากการชี้นำและงูใจจากผู้บริหารโรงเรียน มีการพัฒนาตนเอง การ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูและการร่วมกันเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

วีรียา ภูถาวร (2564) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาการเรียนการสอน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษาในการชี้แนะ ให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาในด้านวิชาการและการพัฒนาการเรียนการสอนและผู้เรียน

ปิยาลักษณ์ ทายิดา และ เบญจวรรณ ศรีมารุต (2566) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง ภาวะผู้นำครู หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ครูในระดับต่าง ๆ ในโรงเรียนมีโอกาที่จะนำ หรือเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำแบบนี้เป็นการสร้างสถานการณ์ทำให้คนได้ทำงานหรือเรียนรู้ ร่วมกัน ซึ่งสามารถที่จะสร้างและทำให้เกิดความเข้าใจดีขึ้น เป็นการนำเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน ภาวะผู้นำครูเป็นความคิดรวบยอดเกี่ยวกับพฤติกรรมและการกระทำที่เกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์และเครือข่ายระหว่างแต่ละคนในโรงเรียน

ออปไพและคณะ (Oppi et al., 2022) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกของครู 3 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถของครูในการเป็นผู้นำของนักเรียนและเพื่อนครู โดยการแสดงบทบาทเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาต่าง ๆ มีความสามารถในการฝึกอบรม มีความเชี่ยวชาญแตกฉานในศาสตร์สาขาที่ตนสอน 2) ความสามารถในการปฏิบัติรักษาระเบียบวินัย เป็นผู้ศึกษาวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน และขอความท้าทาย 3) มีความสามารถในการนำการตัดสินใจ โดยการเป็นส่วนหนึ่งของทีม สร้างแรงกระตุ้นจูงใจในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน เพื่อนครู ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมโดยรวม

อัลซูไบและคณะ (Al-Zoubi et al., 2023) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูงและการเรียนการสอนในโรงเรียนอันดับแรก หลักการที่สำคัญจะมุ่งเน้นการปรับปรุงการเรียนรู้และเป็นรูปแบบของการเป็นผู้นำที่เน้นหลักความร่วมมือระดับมืออาชีพ การพัฒนาและการเจริญเติบโต ภาวะผู้นำครูไม่ได้มีบทบาทอย่างเป็นทางการด้านความรับผิดชอบหรือภาระงานประจำ แต่จะรวมถึงรูปแบบของหน่วยงานที่ครูได้รับการเสริมอำนาจเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานที่ส่งผลกระทบโดยตรงกับคุณภาพ ของการเรียนการสอน ผู้นำครูนั้นมีทั้งในและนอกห้องเรียน และนำไปสู่ชุมชนของครูและอิทธิพลอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการปรับปรุงการศึกษา

พราไทวีและวอร์ลิซาซูซี (Pratiwi & Warlizasusi, 2023) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของครูในการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยปราศจากการชี้นำจากผู้นำ

ฮอสเซิงโฮลิดะและคณะ (Hosseingholizadeh et al., 2023) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง การแสดงบทบาทบางสิ่งบางอย่างตามคุณลักษณะต่อไปนี้ คือ 1) เตรียมรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในห้องเรียน 2) ช่วยเหลือและสนับสนุนครูคนอื่น ๆ 3) มีส่วนในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ และ 4) ชาบซึ่งหรือให้ความสำคัญกับพันธกิจ ของโรงเรียน

ซูโปวิทซ์และคอมสต็อก (Supovitz & Comstock, 2023) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง การกระทำของครูที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำหน้าที่เป็น ตัวนำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ในห้องเรียนหรือในเขตพื้นที่ ภาวะผู้นำของครูมีความสำคัญต่อความเติบโตและวิวัฒนาการของเขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทสำคัญในการเป็น ผู้นำการเรียนการสอนของระบบภาวะผู้นำของครู ไม่ได้หมายถึงอำนาจของครู (Teacher Power) แต่หมายถึงการแสวงหาอย่างกระตือรือร้นถึงการกระทำและความคิดที่ดีที่สุด ด้วยการตั้งคำถามอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนแบ่งปันและทัศนคติการทำงานแบบรวมพลัง

โดยสรุป ภาวะผู้นำของครู หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนเอกชนในการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง สามารถปฏิบัติงานในบทบาททางสอนได้อย่างไตร่ตรอง มีความรู้ความเชี่ยวชาญแตกฉานในศาสตร์วิชาที่ตนสอน ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มีวุฒิภาวะเหมาะสมกับความเป็นครู สามารถกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่ท้าทายความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเองและบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายการเรียนรู้

3.4.2.2 การจัดการเรียนรู้

ทิสนา แชมมณี (2555) ได้อธิบายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การถ่ายทอด ชี้แจง อธิบายหรือแสดงให้ดูโดยเป็นการถ่ายทอดซึ่งความรู้ ทักษะ และเจตคติต่าง ๆ โดยที่ผู้สอนและผู้รับ หรือครูและศิษย์มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน โดยครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามความสามารถของตน ผู้เรียนเป็นผู้รับการถ่ายทอดความรู้ตามแต่ครูจะให้ ครูจึงเป็นศูนย์กลางของการสอนและใช้คำเรียกกระบวนการนี้ว่าการจัดการเรียนการสอน

กัญญา ศรีตัง (2556) ได้อธิบายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดวิธีการ การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน ตามกระบวนการของการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมี

ความสามารถในการจำแนก แยกแยะ องค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นวัตถุ สิ่งของ เรื่องราวหรือเหตุการณ์และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อ ค้นหาความเป็นจริง หรือ สิ่งสำคัญ

วีระชัย ศรีวงษ์รัตน์ (2559) ได้อธิบายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตาม วัตถุประสงค์ของผู้สอนโดยผ่านกิจกรรม 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล และ 4) ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้

กุลิสรา จิตรขญาวนิช (2562) ได้อธิบายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานของผู้สอน เริ่มตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้ ไปจนถึงการ ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม หรือ สมรรถนะต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดเอาไว้

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล (2562) ได้อธิบายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการของผู้สอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันมีสาเหตุมาจากการ เกิดขึ้นของประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ต่างไปจากเดิมหรือเกิดจากการฝึกอบรม

วลิดา ชุ่นเรือน (2563) ได้อธิบายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การ แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนที่ตอบสนองความต้องการ และความพร้อมของผู้เรียนที่แตกต่างหลากหลายบนพื้นฐานที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุดที่ นำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วรรณฤดี เหล่าสมบัติ (2563) ได้อธิบายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การ แสดงออกของครูผู้สอนเพื่อนำพาผู้เรียนไปสู่ประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

กัลญญ เพชรภรณ์ (2564) ได้อธิบายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนจัดเตรียมสถานการณ์ สภาพแวดล้อมหรือกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยสร้าง โอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและสามารถ เรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ พร้อมทั้งสามารถนำประสบการณ์การเรียนรู้นั้นไปใช้ได้จริง

ฮาติวา (Hativa, 2012) ได้อธิบายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน หรือกระบวนการส่งผ่านประสบการณ์ไปยังผู้เรียน โดยจัดทำเป็นแผนการเรียนรู้เพื่อแสดงการมี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน โดยมุ่งหวังให้บรรลุผลการเรียนรู้ตามที่ต้องการ

ฮาดีไซและคณะ (Hadisi et al., 2023) ได้อธิบายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ จากผู้สอนสู่ผู้เรียน หรือเป็น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน โดยผู้สอนมีหน้าที่ในการออกแบบการเรียนรู้และการ จัดการเรียนรู้ ตลอดถึงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคลของผู้เรียนด้วย

โดยสรุป การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนเอกชนใน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือวิธีการถ่ายทอดความรู้ผู้เรียนโดยการถ่ายทอดประสบการณ์ การ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมหรือเป็นการต่อยอดความรู้เดิมของผู้เรียนให้สูงขึ้น เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายหรือผลลัพธ์ของการเรียนรู้ โดยครูผู้สอนเป็นผู้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ จัดหาสื่อการ เรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน วัดผลและประเมินผลผู้เรียนตลอดถึงความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มี คุณภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ

3.4.2.3 การพัฒนาตนเอง

เต็มทรัพย์ จันเพชร (2557) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ตัวบุคคลเองได้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการ ทำงานดีขึ้น และมีทัศนคติที่ดีขึ้นในการทำงาน โดยมีผลทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ตุลยา ธีรวิโรจน์ (2562) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การ ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีก นัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการ ที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพใน การทำงาน

รัชทุมาศ ขำจริง (2563) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ระดับ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู ที่จะพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของตนจาก ที่มีและเป็นอยู่ให้เพิ่มมากขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ได้ผลตามที่องค์กรหรือตนเองต้องการ หรือ ได้ผลงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม โดยการพัฒนานั้นบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการพัฒนา ตนเองจากภายใน (Inside Out Approach) ซึ่งหมายถึงการพัฒนาด้านทัศนคติ แรงจูงใจ และ

อุปนิสัย สู่การพัฒนาตนเองภายนอก ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม หากบุคคลสามารถพัฒนาตนเองจากสิ่งที่อยู่ภายในใจได้แล้ว การพัฒนาความรู้ ทักษะและพฤติกรรมของตนเองย่อมสามารถเกิดขึ้นได้โดยไม่ยาก

ธีระ กุลสวัสดิ์ และ สมคิด เพชรประเสริฐ (2564) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า การรับรู้ศักยภาพของตนเอง ความต้องการที่จะให้ตนเองมีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น โดยปัจจัยที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายของการพัฒนาตนเองประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) การกระทำในเชิงบวก คือ การสร้างแรงบันดาลใจให้อยากแก้ไข ปัญหาให้ประสบความสำเร็จ 2) การสะสมข้อมูลเพื่อให้ตนเองเป็นผู้ที่รอบรู้มากขึ้น และ 3) การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยปัจจัยการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถกระทำได้ทั้งหมด 2 วิธี ได้แก่ 1) การระดมสมองจากผู้ที่เกี่ยวข้องในเนื้องานนั้น ๆ และ 2) การสำรวจตรวจสอบเพื่อให้พิจารณาประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบและครบถ้วน

กัญญารัตน์ โคจร (2567) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการสังเกตและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อการพัฒนาวิชาชีพของตนเองทั้งด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนการพัฒนาทักษะด้านการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์

แม็กกินสัน และ เพดเลอร์ (Megginson & Pedler, 1992) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายผ่านการเรียนรู้ และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันตนเองสู่ความสำเร็จต่าง ๆ โดยมีกระบวนการพัฒนาตนเอง 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ (Learning) การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้น และเข้าใจองค์การว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาคือความก้าวหน้าในงาน หากบุคคลไม่มีความเข้าใจและขาดความรู้ องค์การก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะการเรียนรู้จะทำให้รู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการรู้และพัฒนา 2) การวินิจฉัยตนเอง (Self Diagnosis) การที่จะพัฒนาตนเอง บุคคลควรจะต้องสำรวจ วิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง จึงจะนำข้อมูลตรงนั้นมาเพื่อใช้ในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง 3) การกำหนดเป้าหมาย (Goal) กำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้องพัฒนาไปแนวทางไหนและพัฒนาจากเดิมยังไร เป็นสิ่งที่ควรกำหนดเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลตนเอง 4) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) หลังจากที่ทำกาตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้วจะต้องสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ โดยการหาความรู้ใน

รูปแบบต่าง ๆ และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถเชื่อถือได้ 5) การหาเพื่อน (Recruit of Other People) เป็นการหาความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จ บุคคลที่ว่านี้ก็คือเพื่อนร่วมงาน เจ้านาย หัวหน้า ผู้ใหญ่ ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ ที่จะสามารถช่วยแนะนำการเรียนรู้อยู่สม่ำเสมอ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูลกลับจากผู้ร่วมงาน 6) ความอดทนและพยายาม (Stickability and Perseverance) การเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับการพากเพียร พยายาม อดทน ไม่ท้อ ต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเจออยู่ ควรใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ 7) การประเมินผล (Evaluation) การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้น บรรลุเป้าหมายหรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น ผ่านการให้คะแนนหรือตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อแก้ไขและพัฒนาตนเองต่อไป

เมอร์ซาจิโตวา และ อาคมเมทอฟ (Mirzagitova & Akhmetov, 2015) ได้ อธิบายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างแรงจูงใจในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการสอน การพัฒนาทักษะของตนเองในด้านการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ เทคนิคและวิธีการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ตลอดจนการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมของตนเองให้สามารถปฏิบัติงานหรือภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาตนเองของครูเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายอย่างยิ่งสำหรับครูในศตวรรษที่ 21

เพอร์วาตี และ ซูเกอร์แมน (Purwati & Sukirman, 2024) ได้ อธิบายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการของบุคคลในการพัฒนาและแก้ไข ปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการเพิ่มทักษะ ความรู้ และความสามารถในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตน การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงขององค์การและเป็นการเพิ่มบุคคลิกภาพส่วนบุคคลเชิงบวก

โดยสรุป การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนเอกชนในการผลักดันตนเองไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ความสามารถในการรับรู้ศักยภาพ ข้อดี ข้อด้อยตนเอง ความต้องการที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองดีขึ้น เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นอยากแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญให้ประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการเก็บสะสมข้อมูลความรู้เพื่อให้ตนเองเป็นผู้มีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการพัฒนาความรู้ ทักษะ พฤติกรรมของตนเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่สามารถกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างชัดเจนและมีความมุ่งมั่นแน่วแน่ใน

การกระทำเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เป็นผู้มีความอดทน เพียรพยายาม ไม่ท้อถอยต่อปัญหา อุปสรรคที่ตนเผชิญอยู่ และมีความสามารถในการประเมินผลจากการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นว่าควร จะแก้ไข ปรับปรุงหรือพัฒนาต่อไปอย่างไร เพื่อผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

3.4.2.4 การทำงานเป็นทีม

ชำนาญ สุรินาม (2554) ได้อธิบายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ติดต่อกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม อีกทั้งยังส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ทุกคนในกลุ่มมีความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบและเป็นเจ้าของของงาน นั้น

พชรวิทย์ จันทรศิริ (2554) ได้อธิบายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้โดย ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทาง หรือแนวทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีมเป็นการตระหนักถึงคุณค่าของสมาชิกในทีม พยายามเพิ่ม ระดับความคิดสร้างสรรค์และการตัดสินใจให้พวกเขาเข้ามามีส่วนร่วมในทีมให้มากขึ้น

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555) ได้อธิบายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือ และให้การสนับสนุนแก่บุคลากรอื่นในการปฏิบัติงาน การแสดง ความสามารถในการบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม มีความสามารถในการปรับตัวให้สามารถเข้าได้กับ สถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่หลากหลาย มีการบริหารแบบ ประชาธิปไตยโดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมผ่านการแบ่งปันและให้ความคิดเห็นเพื่อเป็นการสร้าง ขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร

กรวิภา งามวุฒิมัง (2559) ได้อธิบายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การ รวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเข้ามาทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้โดยร่วมคิด ร่วม ตัดสินใจและพึ่งพาอาศัยกัน และให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน การ ทำงานเป็นทีมมีลักษณะเป็นกระบวนการ ประกอบด้วยกำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ ผู้นำกลุ่มมีสมาชิกกลุ่มร่วมกันวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดต่อประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และกลุ่มอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลาและการทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับองค์การ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2559) ได้อธิบายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กันกระทำหรือปฏิบัติภารกิจอย่างมุ่งมั่น โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือ ความสำเร็จของงาน

นภศร มิลิตานนุช (2561) ได้อธิบายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นทีมของสมาชิก โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล มีความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน มีการประสานงานให้ความช่วยเหลือ และมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตระหนักในความสำคัญของกันและกัน แสดงออกโดยการยอมรับ การให้เกียรติปรึกษาหารือ ให้โอกาสในการทำงาน 2) มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงาน และอื่น ๆ ในรายละเอียดร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและทำให้งานประสบผลสำเร็จ 3) การมีโครงสร้างของทีม การแบ่งงานกันทำภายในทีม การแบ่งงานตามความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจ มีกฎ มีระเบียบแบบแผน ซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่มสมาชิกจะต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อกลุ่มโดยรวมจะช่วยให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ 4) สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้ สึก ร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความผูกพันกัน เข้าใจกัน เรียนรู้ความแตกต่างของกันและกัน มีความสุขในการทำงาน มีความรักใคร่ สามัคคีกลมเกลียว และมีปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของทีมในทุกรูปแบบที่จะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

อิงคริต จันทรวงค์ (2566) ได้อธิบายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นมีเป้าหมายในการทำงานเดียวกัน มีการวางแผนในการทำงานร่วมกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมนี้มีความสำคัญในทุกองค์การ เนื่องจากสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน อีกทั้งการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันของสมาชิกภายในทีม สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมาย

วูดส์คอกส์ (Woodcock, 2017) ได้อธิบายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่มีเป้าหมายร่วมกันและผู้ที่ต้องการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การทำงานเป็นทีมจึงต้องมีการให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ สามารถประสานงานหรือกิจกรรมของสมาชิกแต่ละคนได้ มีความมุ่งมั่น มีการฝึกอบรม ให้โอกาสในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการสื่อสาร และสามารถทำกิจกรรมของกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจของสมาชิก

วัลเชอร์เกอร์ และคณะ (Wullschlegel et al., 2023) ได้อธิบายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกัน ทำงานอย่างมีหลักการตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนการทำงานการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการ รับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียว มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของผลงาน

เรเยส และคณะ (Reyes & Apostol, 2024) ได้อธิบายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้ว ทุกคนต้องยอมรับร่วมกันและมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ซึ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงานในทุกองค์การ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนเอกชน ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่นในวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายเดียวกันแบ่งปัน ประสิทธิภาพ ความสามารถในการประสานทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีม โดยใช้กิริยา ท่าทาง คำพูดที่เหมาะสมต่อผู้อื่นในทีม ช่วยเหลือผู้อื่น สนับสนุนเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม รับผิดชอบร่วมกับผู้อื่นในทีมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน

3.4.2.5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

พงษ์ศักดิ์ ด่วงทา (2557) ได้อธิบายไว้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีคุณภาพและครบถ้วน สมบูรณ์ มีความสร้างสรรค์และกล้าริเริ่มสิ่งใหม่ พร้อมทั้งพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้

สุพัตรา สุดใจ และ เตือนใจ ดลประสิทธิ์ (2565) ได้อธิบายไว้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเอกชน ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ จนการปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคและสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาลักษณะต่าง ๆ จากการปฏิบัติหน้าที่นั้นจนบรรลุเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชน

ศิริพร แก้วหอม (2566) ได้อธิบายไว้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสามารถของครูและบุคลากรโรงเรียนเอกชนในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนการใช้ทักษะ ความรู้ คุณลักษณะในการแก้ไขปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติ

หน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อจนประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

คีมีล และคณะ (Kemal et al., 2023) ได้อธิบายไว้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสามารถของครูในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สามารถ ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารอย่างสุดความสามารถ และมีทักษะในการ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยม

แฮคไค และ ยายัค (Haqqi & Yayuk, 2024) ได้อธิบายไว้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ศักยภาพของครูเอกชนในการบรรลุซึ่งเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสร้างผู้เรียนที่มีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูง มีทักษะและความสามารถทางดิจิทัล ตลอดจนความสามารถของครูและบุคลากรเอกชนในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญด้วยความมุ่งมั่นและอดทนจนภารกิจนั้นประสบความสำเร็จ สอดคล้องตามพันธกิจ เป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนเอกชนที่ตนปฏิบัติหน้าที่

โดยสรุป การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนเอกชนในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนจนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรเอกชนเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น อดทน สามารถปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ ผลงานมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ตลอดจนความสามารถและทักษะในการ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยมจนภารกิจที่ปฏิบัตินั้นบรรลุตามเป้าหมาย พันธกิจการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

นักวิชาการด้านการศึกษาลายท่านได้ให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียด มีดังนี้

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2556) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาปฏิบัติงานในองค์การ และให้ความสนใจกับการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้นมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเพื่อที่จะได้ทุ่มเทให้กับการทำงาน และดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

สกล บุญสิน (2560) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การใช้กลยุทธต่าง ๆ ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลโดย ประกอบด้วยการสรรหา คัดเลือก

พัฒนาบุคลากร จัดการผลการปฏิบัติงาน บริหารค่าตอบแทน แรงงานสัมพันธ์ การดูแลสุขภาพ และความปลอดภัย

สุดารัตน์ เหมือนสมาน (2561) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจขององค์การบรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ การบริหารจัดการงานบุคคลอาศัยกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม การติดตาม และการประเมินผล โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นรมน ชันดี (2561) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนโดยเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาโรงเรียนโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการดำเนินการและทำให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอย่างมีคุณภาพ

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

วัลลิภา พูลศิริ (2562) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล โดยการอำนวยความสะดวก และการดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของโรงเรียนและการควบคุมการจัดการ เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลบรรลุผลตาม เป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และ คำธณ ไซชนะโชติ (2562) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อผลักดันกลยุทธ์ไปสู่ความสำเร็จ โดยการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำแผนกลยุทธ์ไปถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติงานได้นำไปปฏิบัติ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารองค์การ อีกทั้งผู้บริหารควรส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตามความถนัดและวิชาชีพที่ได้ศึกษามาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสายอาชีพและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อำภาพร จิรธรรมโสภาส (2564) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทางด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับงานด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน และสิ่งจูงใจ สามารถตอบสนองต่อภาระงานของโรงเรียน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานหรือนโยบายของโรงเรียน มีแรงจูงใจและหลักประกันที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ มีชีวิตการทำงานที่เหมาะสม และธำรงรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความสามารถให้คงอยู่ในโรงเรียนได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนเหล่านั้นสามารถรับรู้ถึงสิ่งดังกล่าวได้อย่างชัดเจน

เดสเลอร์ (Dessler, 2003) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบายและการบริหารจัดการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้สำเร็จเรียบร้อย ซึ่งครอบคลุมเรื่องการวิเคราะห์งาน การวางแผนกำลังคน การสรรหาผู้สมัคร การคัดเลือกผู้สมัคร การปฐมนิเทศและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำค่าจ้างและเงินเดือน การจัดเตรียมสิ่งจูงใจและประโยชน์เกื้อกูล และการสื่อสาร

อีวานเซวิช (Ivancevich, 2010) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลในองค์กรโดยกระบวนการนี้จะช่วยอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งของตนเองและขององค์กร

โดยสรุป การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยการกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ โครงสร้างการบริหารงานบุคลากรภายในโรงเรียน ตลอดจนการพัฒนามูลค่าบุคลากร การวางแผน การสรรหาและคัดเลือก การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุความสำเร็จขององค์กรร่วมกัน

4.2 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในโลกศตวรรษที่ 21 โลกได้เข้าสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงนี้การศึกษาเองก็ไม่สามารถที่จะหยุดนิ่งได้และมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนี้ เพื่อที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จในโลกการศึกษาที่มีการแข่งขันสูง

นั้น ความสามารถและทักษะด้านการบริหารเป็นสิ่งที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จนั้น ๆ โดยทักษะในการบริหารที่สำคัญสามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้านได้แก่ 1) การบริหารทรัพยากรบุคคล 2) การบริหารงบประมาณและการเงิน 3) การบริหารงานวิชาการ และ 4) การบริหารงานทั่วไป (จิตรจรรยา ทรวงวิทยา, 2561) ในบรรดาเหล่าทักษะด้านการบริหารทั้ง 4 ทักษะการบริหารที่เป็นสิ่งแรกที่ต้องคำนึงถึงคือการบริหารทรัพยากรบุคคลเนื่องจากองค์การไม่สามารถดำเนินไปได้ด้วยตัวผู้บริหารแค่เพียงคนเดียวในการดำเนินงานขององค์กรจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรตามความจำเป็นในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ทั้งนี้ องค์การต่าง ๆ มักจะประกอบไปด้วยผู้คนที่หลากหลาย ทั้งต่างเพศ ต่างวัย และต่างช่วงอายุเป็นต้น และเพื่อให้้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปได้ ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่จะให้บุคคลเหล่านี้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น คือ การบริหารตัวบุคคลโดยตรง โดยทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะมีผลโดยตรงต่อบุคลากร เช่น การวางแผนทรัพยากรบุคคล ที่เป็นการเตรียมคนให้เหมาะสมกับงานที่มอบหมาย การพัฒนาบุคลากร ที่เป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทน ที่เป็นเหตุผลในการทำงานของบุคลากร แรงงานสัมพันธ์ ที่เป็นการเสริมสร้างแรงกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ทัมมพร นิพนธ์พิทยา, 2561) การสรรหาบุคลากร ที่เป็นการค้นหาบุคลากรที่มีศักยภาพ และ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นการควบคุมคุณภาพและศักยภาพของบุคลากร (Lunenburg & Ornstein, 2021)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างยิ่ง เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารในองค์การสามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ผ่านการกำหนดโครงสร้างองค์การ วิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบาย สร้างการรับรู้และความเข้าใจในทิศทางการพัฒนาองค์การร่วมกัน ย่อมทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเกิดประสิทธิผล กล่าวคือได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของผู้บริหารในองค์การที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การและบุคลากรในองค์การเกิดการพัฒนาเพิ่มพูนศักยภาพ เนื่องจากผู้บริหารจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะให้แก่บุคลากร นอกจากนี้ยังส่งผลให้การบริหารค่าตอบแทนรวมถึงสวัสดิการอย่างเหมาะสม เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทำให้เกิดการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของบุคลากรและทำให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม สร้างแรงจูงใจในแก่บุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธัญพิมล วสยางกูร, 2565) ดังนั้นการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ภรณ์ชูดา โสมเขียว, 2564)

4.3 องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ฐาปนา ชื่นไพศาล (2559) อธิบายว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การมุ่งพัฒนาบุคลากร และความผูกพันในการทำงาน

มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2559) อธิบายว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบไปด้วย การสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน การจัดการความสัมพันธ์ในการจ้าง การวางแผนทรัพยากรบุคคล และการประเมินผลบุคลากรเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

ศิริรัตน์ มกรพุกษ์ (2559) อธิบายว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบไปด้วย วางแผนทรัพยากรบุคคลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าที่สุด และก่อประโยชน์ให้กับองค์การมากที่สุด และการประเมินการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การวางไว้

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) อธิบายว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบไปด้วย การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานตามคุณสมบัติที่กำหนด การวางแผนทรัพยากรที่ดี การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ การบำรุงขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้แก่องค์การ

วาราดา ณ ลานคา (2560) อธิบายว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบไปด้วย การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการดูแลสวัสดิการสุขภาพบุคลากรเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างสูงสุด

สกล บุญสิน (2560) อธิบายว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบไปด้วย การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน แรงงานสัมพันธ์ และการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย

นภัศรณีย์ มูลสิน (2561) อธิบายว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบไปด้วย การวางแผนบุคลากร การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการจัดการความสัมพันธ์ของบุคลากร

อำภพร จิรธรรมโสภาส (2564) อธิบายว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ

แคสเท็ตเตอร์ และ ยัง (Castetter & Young, 2000) อธิบายว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบริหารค่าตอบแทนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างลุล่วงและเต็มประสิทธิภาพ

เดสเลอร์ (Dessler, 2003) อธิบายว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการค่าตอบแทนบุคลากร การจัดการแรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรองร่วม และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

เบอร์นาดีน (Bernardin, 2012) อธิบายว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย การจัดรูปแบบองค์การ การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา และการให้รางวัล ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ฮาซมี (Hashmi, 2014) ได้อธิบายไว้ว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครู การบริหารค่าตอบแทน การพัฒนาครู การวางแผนบุคลากร และการประเมินครู

วูด (Wood, 2020) ได้อธิบายไว้ว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย การสรรหาและคัดเลือก การวางแผนบริหารคนและบุคลากร การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้แก่บุคลากร การสร้างแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลูเนนเบิร์ก และ ออร์นสไตน์ (Lunenburg & Ornstein, 2021) อธิบายว่า องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์แก่ครู และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

โดยสรุป องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง องค์ประกอบที่สะท้อนถึงกระบวนการของผู้บริหารโรงเรียน ในการกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ โครงสร้างการบริหารงานบุคลากรภายในโรงเรียน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากร การวางแผน การสรรหาและคัดเลือก การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน

เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุความสำเร็จขององค์การร่วมกัน โดยประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล 2) การสรรหาและคัดเลือก 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การจัดรูปแบบองค์การ 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ 7) แรงงานสัมพันธ์ 8) การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย 9) สภาพแวดล้อม และ 10) แรงจูงใจ

ผู้วิจัยได้รวบรวมองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรบุคคลจากนักวิจัยในไทยและต่างประเทศเพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรบุคคลในงานวิจัยดังตาราง 3

ตาราง 3 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรบุคคล

นักวิชาการ	การวางแผนทรัพยากรบุคคล	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	การจัดรูปแบบองค์การ	การพัฒนาบุคลากร	การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	แรงงานสัมพันธ์	การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย	สภาพแวดล้อม	แรงจูงใจ
สุภาภรณ์ ชื่นไพศาล (2559)		✓			✓		✓			
มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2559)	✓	✓	✓				✓			
ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559)	✓		✓							
เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560)	✓	✓			✓	✓				✓
วาราดา ณ ลานคา (2560)		✓			✓			✓		
สกล บุญสิน (2560)		✓	✓		✓	✓	✓	✓		
นภัศรณัฐ มูลสิน (2561)	✓	✓			✓		✓			
อำภาพร จิรธรรมโสภาส (2564)	✓	✓	✓		✓	✓				
Castetter & Young (2000)		✓			✓	✓				✓
Dessler (2003)	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	
Bernardin (2012)		✓	✓	✓	✓	✓				
Kiran Hashmi (2014)	✓		✓		✓	✓	✓			
Stephen Wood (2020)	✓	✓			✓		✓		✓	✓
Lunenburt & Ornstein (2021)	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		
รวม	9	12	8	1	12	8	8	3	2	3

จากตาราง 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบทั้งหมด 6

องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล 2) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5) แรงงานสัมพันธ์ และ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสามารถเสนอเนื้อหาสาระเชิงแนวคิดได้ตามลำดับดังนี้

4.3.1 การวางแผนทรัพยากรบุคคล

กฤติน กุลเพ็ง (2552) ได้อธิบายไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรบุคคลขององค์การในอนาคต เพื่อการใช้และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในแง่ปริมาณและคุณภาพ โดยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การ

แก้วตา ผู้พัฒนางาน (2560) ได้อธิบายไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการคาดคะเนหรือพยากรณ์ความต้องการกำลังคนโดยกำหนดจำนวนและคุณสมบัติของบุคคลตามที่หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การต้องการตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

เดนิซี และ กริฟฟิน (DeNisi & Griffin, 2005) ได้อธิบายไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการในการพยากรณ์และประมาณการทรัพยากรบุคคลในองค์การหนึ่งและพัฒนาแนวทางปฏิบัติเพื่อสร้างความสอดคล้องหรือสมดุลของทรัพยากรบุคคลในองค์การนั้น

บารทาชาร์ยา (Bhattacharyya, 2006) ได้อธิบายไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ทำให้องค์การสามารถเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังคนในปัจจุบันไปเป็นอัตรากำลังคนตามที่องค์การปรารถนาโดยการวางแผนอัตรากำลังคนดังกล่าวนั้นต้องสามารถทำให้องค์การมีจำนวนและประเภทของทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมในสถานที่และเวลาที่ถูกต้อง

เบรดเวลและเคลย์ดอน (Beardwell & Thompson, 2007) ได้อธิบายไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ใช้ระบุความต้องการทรัพยากรบุคคลทั้งในปัจจุบันและอนาคตจากนั้นนำความต้องการดังกล่าวมาพัฒนาเป็นแนวทางและนำไปปฏิบัติเพื่อการบรรลุสิ่งที่ต้องการตลอดจนควบคุมกำกับให้ภาพรวมนั้นบรรลุประสิทธิผล

มอนดี้ และ มอนดี้ (Mondy & Mondy, 2012) ได้อธิบายไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการทบทวนความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติและทักษะที่จำเป็นสำหรับการ

ปฏิบัติงานมีเพียงพอ เมื่อถึงเวลาที่องค์กรต้องการ กระบวนการนี้จึงเป็นการคาดคะเนความต้องการบุคลากรกับจำนวนตำแหน่งงานที่จะเปิดรับบุคลากรในระยะเวลาที่ได้รับไว้ในอนาคต

ซาดีคิน (Sadikin et al., 2023) ได้อธิบายไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการประเมินความต้องการทรัพยากรบุคคลและกระบวนการประเมินทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรในอนาคต ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จะถูกนำไปพิจารณาเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการตอบสนองความต้องการขององค์กรหรือสร้างความสมดุลของกระบวนการทั้งสอง

ไรทิงกา (Ritonga, 2024) ได้อธิบายไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรบุคคลโดยเปรียบเทียบความต้องการที่จะใช้บุคลากรกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริง แล้วจึงดำเนินการตัดสินใจตามความเหมาะสมเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างจำนวนบุคลากรที่ต้องการในอนาคตกับจำนวนที่ต้องสรรหาเพิ่มวิธีการที่ใช้เพื่อพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรบุคคลใช้ทั้งวิธีเชิงปริมาณและคุณภาพควบคู่กันไป

โดยสรุป การวางแผนทรัพยากรบุคคล หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดแนวทางกระบวนการอย่างเป็นระบบเพื่อการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรบุคคลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนกระบวนการของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผนรองรับและนำการวางแผนไปปฏิบัติเพื่อให้องค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงทั้งในปัจจุบันและอนาคต กระบวนการของผู้บริหารโรงเรียนในการทำให้องค์กรมีจำนวนและประเภทของทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมในสถานที่และเวลาที่ถูกต้อง ตลอดจนกระบวนการของผู้บริหารโรงเรียนในการคาดคะเนจำนวนบุคลากรตามตำแหน่งว่างที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

4.3.2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

อัจฉริยา ชื่นเจริญวงศ์ (2555) ได้อธิบายไว้ว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หมายถึง การจัดสรรบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรในตำแหน่งที่ว่างโดยการกำหนดอัตราตำแหน่งว่าง กำหนดคุณสมบัติ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา เพศ กำหนดเงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการ และคัดเลือกบุคลากรโดยวิธีการทดสอบต่าง ๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพตรงตามคุณสมบัติที่องค์กรต้องการ

สุภาพนา ฉินไพศาล (2559) ได้อธิบายไว้ว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หมายถึง การเลือกสรรบุคลากรให้เป็นไปตามนโยบายและโครงสร้างองค์กรเพื่อที่จะได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาทำงานในองค์กร โดยมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือก 8 ขั้นตอน ดังนี้ 1)

การวางแผนทรัพยากรบุคคล (Human Resource Planning) เป็นกระบวนการประเมินจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน การพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรบุคคลในอนาคตตลอดจนการจัดทำแผนการเพิ่มหรือเคลื่อนย้ายทรัพยากรบุคคลในการวางแผนทรัพยากรบุคคลเพื่อนำไปใช้ต่อการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์และความต้องการโดยผู้บริหารจะต้องมีการปรับปรุงแผนงานอย่างต่อเนื่อง 2) การสรรหา (Recruiting) เป็นกระบวนการที่จะต้องจัดสรรหาบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาทำงานทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร 3) การคัดเลือก (Selecting) เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการทดสอบและสัมภาษณ์ผู้สมัคร ตลอดจนการว่าจ้างงาน 4) การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการแนะนำบุคลากรใหม่เกี่ยวกับองค์การหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับและสวัสดิการขององค์กร 5) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) เป็นการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงาน 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) การประเมินผลการปฏิบัติงานถือเป็นส่วนหนึ่งของการควบคุมการทำงานของบุคลากรของฝ่ายบริหาร โดยฝ่ายบริหารจะต้องกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถโต้แย้งการประเมินผลได้และการให้รางวัลสำหรับบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น 7) การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้างและสวัสดิการของบุคลากร 8) การตัดสินใจจ้างงาน (Employment Decisions) ความสำเร็จในการทำงานบุคลากรจะต้องเกี่ยวกับการย้ายงานและการเลื่อนและลดตำแหน่งการให้ออกจากงาน

เดชา เดชะวิวัฒนไพศาล (2559) ได้อธิบายไว้ว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการค้นหาและจูงใจให้ผู้ที่มีความเหมาะสมมาสมัครงานในตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร โดย การประชาสัมพันธ์แจ้งให้ผู้ที่สนใจทราบเกี่ยวกับคุณสมบัติที่ต้องการในการปฏิบัติงาน รวมถึงโอกาสของควมก้าวหน้าอันพึงจะได้รับจากองค์กรเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรได้ค้นพบผู้สมัครงานที่มีทักษะ ความรู้ และความสามารถ หรือ สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบรรจุในตำแหน่งที่ว่างในปัจจุบันตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างในอนาคตอันใกล้หรือตำแหน่งงานที่ออกแบบใหม่ซึ่งจะทำให้มั่นใจได้ว่าองค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการสรรหาเป็นกิจกรรมที่ทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมในการนำบุคคลที่ประสงค์จะทำงานมาสู่งานที่ต้องการตามวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์กรภายใต้ข้อจำกัดของเวลาและค่าใช้จ่าย ทั้งนี้อาจเป็นการสรรหาจากภายในหรือภายนอกองค์กรก็ได้

สันติ อุดมฤทธิ์ (2562) ได้อธิบายไว้ว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการค้นหาและการจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความเหมาะสมมาสมัครงานในตำแหน่งที่เปิดรับ

สมัคร โดยการประชาสัมพันธ์แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับคุณสมบัติงานที่ต้องการหรือจะเป็น การดำเนินการบรรจุเจ้าหน้าที่จากภายในบริษัทที่มีความสามารถในการทำงานขึ้นไปทำหน้าที่ แทนก็ได้ถือเป็นการรับสมัครจากภายนอกหรือจะรับสมัครจากภายในองค์กรก็ได้ และดำเนินการ คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรง ตามตำแหน่งที่องค์กรต้องการ ตั้งแต่การรับสมัครที่ผ่าน กระบวนการขั้นตอนในการตรวจสอบวัด ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงต่อความ ต้องการขององค์กรสูงสุดและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

ธนุส เอียงราช (2563) ได้อธิบายไว้ว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หมายถึง ขั้นตอนการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าทำงานเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการ บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ การบรรจุแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความชำนาญมีประสบการณ์ในการทำงานและเชี่ยวชาญระดับสูง การบรรจุแต่งตั้งครูและ บุคลากรทางการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่หน่วยงานต้องการและเข้ามาปฏิบัติใน หน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ เป็นการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ใน การทำงานเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ และมีขั้นตอนในการสรรหา คือการจัดทำใบสมัคร ประกาศรับสมัคร รับสมัคร พิจารณาใบสมัคร และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ โดยมีกระบวนการ ค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงาน

ปาจริย์ นาคะประทีป (2564) ได้อธิบายไว้ว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการสรรหาบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เข้าไปปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยมี คุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดกำหนด การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสำหรับโรงเรียน และจัดอยู่ในกลุ่มบริหารงานบุคคล

ธนาวิช ภูธรธนานันท์ (2566) ได้อธิบายไว้ว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หมายถึง การดำเนินการตามระเบียบขององค์กรโดยมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณา คือ 1) คุณสมบัติที่ต้องการ 2) มีการใช้สื่อต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์จัดหางาน โซเชียลมีเดีย เพื่อกระจาย ข่าวสารการรับสมัคร 3) กระบวนการสรรหาและคัดเลือกเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีความ สอดคล้องและตรงกับคุณสมบัติที่กำหนดมา 4) มีกระบวนการค้นหาบุคลากรที่มีทัศนคติที่ ดี มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ และต้องสามารถรับแรงกดดันในการทำงานได้

วานกุย (Wangui & Felistus, 2021) ได้อธิบายไว้ว่า การสรรหาและคัดเลือก บุคลากร หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรครูในโรงเรียน เป็นการปิดประกาศชักชวน

ให้มีผู้คุณสมบัติตามที่ต้องการมาสมัครให้มากที่สุดและดำเนินการกำหนดกฎเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครคุณวุฒิประสบการณ์และนัดมาสัมภาษณ์โดยมีคณะกรรมการอย่างน้อย 3 คนช่วยกันพิจารณาและตัดสินคัดเลือกและแจ้งผลต่อผู้มาสัมภาษณ์

ลี (Lee & Mao, 2023) ได้อธิบายไว้ว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการกำหนดคุณสมบัติ อัตราจ้างตำแหน่งว่างของโรงเรียน เพื่อการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อความสำเร็จขององค์กร ลีได้อธิบายไว้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทอันสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน ครู และนักเรียน ดังนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงให้เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างสูง

รามาวดีและคณะ (Rahmawati et al., 2024) ได้อธิบายไว้ว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการการจัดหาและคัดเลือกครูเพื่อให้เข้ามาทำการสอน มีเกณฑ์สำคัญคือความสามารถของครู โดยมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานและผลของการปฏิบัติงานโดยตรงในเชิงบวก ก่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน

โดยสรุป การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนในการวางกระบวนการประชาสัมพันธ์ทุกช่องทางเพื่อจัดหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการตามตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงของผู้บริหารโรงเรียนและคัดเลือกบุคลากรด้วยวิธีการทดสอบหรือสัมภาษณ์ด้วยวิธีการที่บริสุทธิ์ โปร่งใส ยุติธรรมตามความต้องการขององค์กร

4.3.3 การพัฒนาบุคลากร

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูน ความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยมความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น พัฒนาระบบงานและวิธีการทำงาน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ พร้อมเสริมทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สิริลักษณ์ ทองลิ้ม (2553) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่สร้างเสริมหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้เป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ที่สูงมากขึ้นตลอดจนสร้างแนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

กฤตเมธ บุญนุ่น (2559) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะครูให้เป็นผู้มีความพร้อมและเหมาะสมกับวิชาชีพในแต่ละกลุ่มสาระ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครูและการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของโรงเรียน

เกษรา เอี่ยมสอาด (2562) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการ กิจกรรม หรือวิธีการที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านต่าง ๆ ทักษะคติของบุคลากรไปในทางที่ดีขึ้นตลอดจนแนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐวิวัฒน์ ภควันฉัตร กฤติยา อิศวเรศตระกูล และ วณิชญดา วาจิรัมย์ (2565) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง เป็นการพัฒนาบุคคลในองค์การให้เป็นผู้มีคุณภาพ ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด หากองค์การยังยึดติดกับรูปแบบการดำเนินงานที่เคยทำให้ประสบความสำเร็จมาแล้วในอดีต ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ก็ยากที่จะรักษาองค์การให้คงอยู่ได้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันยุคสมัย นักบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีการเปลี่ยนกระบวนการใหม่หรือแนวทางแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม กิจกรรมหรือแนวปฏิบัติของการบริหารทรัพยากรบุคคล Human Resource Management (HRM) จะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของสภาพแวดล้อมภายนอกและองค์การที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อช่วยเพิ่มการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการแข่งขันและการอยู่รอดอย่างยั่งยืนขององค์การ เนื่องจากองค์การจะก้าวไปได้ไกลอย่างมีประสิทธิภาพต้องเกิดจากบุคลากรที่มีคุณภาพ

โฟแกท (Phogat, 2022) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาอย่างมืออาชีพให้แก่ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมสนับสนุนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

มูยันดา และคณะ (Muyunda et al., 2023) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศในการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพให้แก่ครู ผ่านการจัดโครงการหรือกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความสามารถในการจัดการเรียนรู้และการเติบโตความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่บุคลากร

วิทอนกา (Ritonga, 2024) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพของครูให้สูงขึ้น ผ่านการดำเนินการในรูปแบบการสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรม

ฮาकिมิ และคณะ (Hakimi et al., 2024) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนแก่ครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาลาเองแกน (Mallarangan et al., 2024) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารในการจัดหาวิทยากรเพื่อการถ่ายทอดทักษะการสอนและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สูงขึ้นแก่ครูให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

โดยสรุป การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ เจตคติ ประสิทธิภาพให้แก่ครูและบุคลากรให้สูงขึ้น กระบวนการของผู้บริหารในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วให้ปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจน กระบวนการของผู้บริหารในการจัดหาวิทยากรผู้ถ่ายทอดความรู้และประสิทธิภาพ เพื่อการฝึกเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาและการฝึกอบรมให้แก่ครูและบุคลากร

4.3.4 การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปแบบตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นโดยการกำหนดค่าตอบแทน

ประภาพร พฤษะศรี (2560) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงิน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ จูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงาน ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การจัดการเงินเดือน ค่าแรง รายได้ที่ไม่ใช่เงินเดือน เงินปันผล สวัสดิการด้านสุขภาพ อนามัย ความปลอดภัย และบริการต่าง ๆ การจ้าง การป้องกันการขู่เข็ญ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ (2563) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การจัดการค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่จะให้แก่บุคลากร ช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งจะเน้นด้านสภาวะแวดล้อม หรือบรรยากาศในการทำงาน หรือลักษณะงานที่บุคลากรพึงพอใจงานที่น่าสนใจหรือความท้าทายของงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถ้าหน่วยงานใดมิให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอแล้วถือได้ว่าหน่วยงานหรือองค์กรนั้นย่อมได้เปรียบในด้านการแข่งขัน

อำภาพร จิรธรรมโอภาส (2564) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การจัดการที่เกี่ยวข้องกับการให้เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงการยกย่อง เชิดชูเกียรติ และการสร้างความภาคภูมิใจที่บุคลากรได้รับเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน

โกลูเรมี (Oluremi, 2013) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การจัดการการจ่ายชำระค่าตอบแทนให้ถูกต้องและตรงเวลา ไม่ล่าช้า ให้รางวัลแก่บุคลากรที่เหมาะสม มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามประสิทธิผล และมีสวัสดิการที่น่าพอใจให้บุคลากรมีแรงกระตุ้นที่ดีในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานและก่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนที่ดี

สแวนไพลและคณะ (Swanepoel et al., 2014) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมทั้งที่เห็นเป็นค่าเงินและรางวัลที่ไม่ได้เป็นเงิน ที่มอบให้โดยผู้บริหารสำหรับเวลา ความสามารถ และความตั้งใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของผู้บริหารและองค์กร

มาบาไซ และคณะ (Mabaso & Dlamini, 2017) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การจัดการค่าใช้จ่ายที่มอบให้แก่บุคลากรโดยผู้บริหาร โดยรวมเงินรายได้ประจำและรายได้พิเศษจากผลปฏิบัติงาน โดยสามารถนับเป็นรางวัลที่เป็นเงินและที่ไม่ใช่เงินที่ให้โดยผู้บริหาร ซึ่งมีความสำคัญในการดึงดูดและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน และการจัดการสวัสดิการที่มอบให้แก่บุคลากรนอกเหนือจากค่าตอบแทนหลัก เช่น สวัสดิการสุขภาพ

กองทุนเลี้ยงชีพ และเงินสำรองกู้ เพื่อเป็นการสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร และครอบครัว

ฉุย (Cui, 2023) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การบริหารจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมตามความสามารถและประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อมีการจัดการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี จะทำให้นักบุคลากรมีความสุขและยินดีที่จะทำงานหนักขึ้นด้วยผลจากแรงจูงใจ และจะทำให้นักบุคลากรมีความรู้สึกเชิงบวกกับผู้บริหาร ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

ซอร์นและคณะ (Sorn et al., 2023) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ให้แก่บุคลากรโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) เงินเดือนและค่าจ้าง 2) สวัสดิการ ได้แก่ ประกันต่าง ๆ แผนหลังเกษียณ และวันลาหยุด 3) โบนัส (เงินจ่ายพิเศษเพื่อผลประกอบการถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้) และ 4) สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น อาหารกลางวัน ที่จอดรถ ตารางเวลาดูแลแบบยืดหยุ่น และโอกาสในการเติบโตทางการงาน โดยการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นและเป็นผลดีต่อกิจการ

โดยสรุป การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการเงินเดือน ค่าแรง รายได้ สวัสดิการแก่บุคลากร ยกย่อง เชิดชูเกียรติ แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน ไม่เลือกปฏิบัติ สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างเสริมฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวบุคลากรในโรงเรียนผ่านการขึ้นค่าตอบแทนที่มีมาตรฐานและยุติธรรมเป็นที่พึงพอใจของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน

4.3.5 แรงงานสัมพันธ์

ชลกร รัตนวิมล (2552) ได้อธิบายไว้ว่า แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง การจัดการในองค์การโดยเป็นการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ครอบคลุมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งที่เป็นกลุ่มและปัจเจกบุคคล

นภัสภรณ์ มูลสิน และ สงวน อินทร์รักษ์ (2562) ได้อธิบายไว้ว่า แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง การประสานความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครู เป็นการสร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกันเพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้มีความต้องการปฏิบัติงานช่วยเหลือด้วยตนเองแทนการปฏิบัติเนื่องจากโดนตำแหน่งบังคับ

ปาจริย์ นาคะประทีป สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ และ จีระพันธุ์ พูลพัฒน์ (2566) ได้อธิบายไว้ว่า แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง การสื่อสารโดยผ่านสื่อหรือช่องทางการสื่อสารเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารอย่างมีความสัมพันธ์อันดี มีความสุขในการอาศัยอยู่ร่วมกันนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสามัคคี การนำพาโรงเรียนสู่ความสำเร็จ

วันเพ็ญ วรรณกุล (2564) ได้อธิบายไว้ว่า แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันทั้งทางบวกและทางลบระหว่างบุคคลสองฝ่ายคือ ฝ่ายบริหารกับฝ่ายบุคลากร ตั้งแต่การกำหนดนโยบายบุคคล การว่าจ้าง หรือรับจ้าง ไปจนถึงการเลิกจ้างหรือลาออก เช่น การรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกงาน การฝึกอบรม การกำหนดวันและเวลาทำงาน วันหยุด วันลา การกำหนดอัตราค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การบังคับบัญชา การกำหนดวินัยและโทษทางวินัย การใช้มาตรการทางวินัย การสร้างความพอใจในการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การยอมรับนับถือต่อกัน การเข้าไปมีส่วนในการจัดการและการตัดสินใจของอีกฝ่ายหนึ่ง การร้องทุกข์ การเจรจาต่อรอง รวมทั้งการใช้มาตรการต่าง ๆ ในการบังคับให้ฝ่ายหนึ่งปฏิบัติตามความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่ง เช่น การปิดงาน การนัดหยุดงาน เป็นต้น

โยชิตา บุญขึ้น (2563) ได้อธิบายไว้ว่า แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร มีความเชื่ออาทรต่อกัน ร่วมปรึกษาหารือ และลดการขัดแย้งเพื่อมิให้เกิดการร้องเรียนหรือสร้างปัญหาต่อองค์การ เพราะผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจนำความเสียหายไปสู่ชีวิตการทำงานของบุคลากรและการดำเนินงานของผู้บริหาร

วาไซลิกิ (Koula, 2015) ได้อธิบายไว้ว่า แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารของโรงเรียนและครูในโรงเรียนหรือความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียนด้วยกันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนและมีผลต่อความสำเร็จและการประพฤติดนของนักเรียน

แอสการ์ และคณะ (Asghar et al., 2016) ได้อธิบายไว้ว่า แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในด้านความเท่าเทียมในการบริหารและการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร โดยความเท่าเทียมสามารถแบ่งออกเป็น 13 ปัจจัยย่อยได้แก่ 1) การกำกับดูแลของหัวหน้า 2) ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ความเคารพของเพื่อนร่วมงาน 5) การรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรของผู้บริหาร 6) ความชื่นชมในการทำงานหนักของบุคลากร 7) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 8) ความสามารถของบุคลากร 9) ข้อเสนอแนะจากบุคลากรถึงผู้บริหาร 10) การ

มองปัญหาเป็นความท้าทาย 11) รางวัลแห่งความสำหรับสำหรับบุคลากร 12) การตัดสินใจอย่างมี
อาชีพ 13) การเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม ส่วนการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรก็
สามารถบางออกเป็น 7 ปัจจัยย่อยได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร 2) การ
ต่อรองค่าตอบแทน 3) สหภาพกับการยกเลิกจ้างบุคลากร 4) การเข้าร่วมสหภาพของบุคลากรกับ
พฤติกรรมของบุคลากร 5) การเลิกจ้างจากการประท้วงหยุดงาน 6) การจ่ายค่าตอบแทนแก่
บุคลากรที่ประท้วงหยุดงาน 7) การเลิกจ้างสมาชิกสหภาพอย่างไม่เป็นธรรม

จาง (Zhang, 2021) ได้อธิบายไว้ว่า แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง การจัดการ
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร โดยถือเป็นการบริหารอำนาจและมีผลต่อพฤติกรรม
ของบุคลากร โดยควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีผลต่อจิตวิญญาณการทำงานและความกลม
เกลียวของบุคลากรในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์จึงเปรียบเสมือนการบริหารเศรษฐกิจและสังคม
ขนาดย่อมโดยมีประชากรเป็นบุคลากร

บุลินสกา สเตเรงแคร์กกา (Bulińska-Stangrecka & Bagieńska, 2021) ได้
อธิบายไว้ว่า แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้บริหารและบุคลากร 2 คน
หรือมากกว่า 2 คนขึ้นไปที่อยู่ภายใต้สังคมและการบริหารในองค์กรเดียวกัน บุคลากรที่ทำงาน
เดียวกันมักจะมีความรู้สึกต่อผู้บริหารเหมือนกันและการบริหารทรัพยากรบุคคลจะมีผลต่อ
บุคลากรกลุ่มเดียวกันในแบบเดียวกัน การใส่ใจแรงงานสัมพันธ์จึงมีผลให้บุคลากรในจำนวนมากมี
ความสัมพันธ์ในเชิงบวกและส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอร็อพและคณะ (Arop et al., 2019) ได้อธิบายไว้ว่า แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารของโรงเรียนและครูในโรงเรียนที่สร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีความ
อบอุ่นและเป็นมิตรเพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ครบทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

เชอและคณะ (Che et al., 2022) ได้อธิบายไว้ว่า แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและ
บุคลากรทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในด้านสังคมและจิตวิทยา ในเชิงความคาดหวัง
ของบุคลากรต่อผู้บริหาร ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของ
องค์กร

โดยสรุป แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนในการ
สร้างปฏิสัมพันธ์งานของผู้บริหารโรงเรียนกับครู โดยเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก กระบวนการใน
การสร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน กระบวนการในการกระตุ้นให้ครูหรือบุคลากรใน

โรงเรียนให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มความรู้ความสามารถ ตลอดถึงกระบวนการของผู้บริหาร ในการสร้างความสามัคคีเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การร่วมกัน

4.3.6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ธวัช บุญชุ่ม อมรรัตน์ สนั่นเสียง และ ปฐมพงศ์ ศุภเลิศ (2556) ได้อธิบายไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนเอกชนเพื่อนำมาซึ่งการให้รางวัลและค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือตำแหน่งหน้าที่การ งาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่แก่บุคลากรภายในโรงเรียนเอกชน

วัชรพงษ์ อภิญาณรังสี (2560) ได้อธิบายไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการวัดและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน โดย การประเมินผลด้านความรู้ในการจัดการเรียนการสอนของครูโดยยึดนโยบายที่โรงเรียนกำหนด การจัดการห้องเรียนและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การใช้ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีในการ ปฏิบัติงานของครู การที่ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ของโรงเรียน ตลอดถึงการประเมิน การอบรมสั่งสอนและการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพของครู

ทิพวรรณ จันทมาส (2561) ได้อธิบายไว้ว่า ได้อธิบายไว้ว่า การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่ใช้วัดผลงานที่ทำในระยะเวลาที่กำหนด โดยเปรียบเทียบผลงานและ พฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานที่วางไว้และนำผลที่ได้มาปรับ ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรโดยผู้บริหารมีการประเมินผลอย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการให้ค่าตอบแทนหรือรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากร

เดสเลอร์ (Dessler, 2003) ได้อธิบายไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง รูปแบบการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ภายในโรงเรียน ด้วยการสร้างเครื่องมือและวิธีการวัดที่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นธรรมและไม่ เลือกปฏิบัติ ตลอดถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

เบอร์นาดิน (Bernardin, 2012) ได้อธิบายไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการสร้างเครื่องมือ เกณฑ์การประเมินผลของผู้บริหารเพื่อประเมินผลการปฏิบัติ การกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายของครูและบุคลากรภายในองค์การ เพื่อนำไปสู่การให้รางวัล ค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ

โดยสรุป การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหาร โรงเรียนในการกำหนดกระบวนการประเมินศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรภายใน โรงเรียนเอกชน โดยการกำหนดเกณฑ์เครื่องมือ วิธีการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ วัดและ

ประเมินผลครูและบุคลากรอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการให้ค่าตอบแทนหรือรางวัล หรือตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยม มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวัดและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อผลการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. การบริหารทรัพยากรบุคคลส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน

อำภาพร จิรธรรมโอภาส (2564) ได้เสนอแนวคิดว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สร้างแรงจูงใจและสร้างความมั่นคงในงานตามความต้องการของบุคลากรส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับแนวคิดของวูด (Wood, 2020) ซึ่งระบุว่า การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้แก่ลูกจ้างย่อมกระตุ้นให้ลูกจ้างปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพขณะที่อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และ คาร์ณ โชชนะโชติ (2562) ได้อธิบายไว้ว่าหากผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มความสามารถหรือทักษะของบุคลากรผ่านการอบรม หรือการถ่ายทอดองค์ความรู้ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชี่ยวชาญและชำนาญในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เช่นเดียวกับจันทนา ครอบแคล้ว (2555) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในภาพรวมมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสรรหาและคัดเลือก 2) ด้านการพัฒนา 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยทั้ง 4 ด้านร่วมกันส่งผลต่อสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อกันในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะครูโดยภาพรวมเท่ากับ 0.771 โดยได้แนะนำให้ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะที่ ธนุส เสงี่ยมราช (2563) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การบริหารงานบุคคลครูเป็นปัจจัยที่สำคัญเพราะทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน ครูช่วยสร้างการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ครูเป็นหัวใจของการศึกษาและการสร้างคน ครูจึงได้รับการยกย่องเป็นปูชนียบุคคลที่มีความสำคัญเป็นแม่พิมพ์ของชาติจึงจำเป็นที่ผู้บริหารจึงจะต้องธำรง รักษา บุคลากรครูไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานเป็นเวลานานโดยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เพราะถ้าบุคลากรเกิดความพึงพอใจแล้วจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พุ่มเทวทิศเวลา พร้อมให้ความร่วมมือ ไม่ลาออกไปไหน ซึ่งความเกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของบุคลากรส่งผลต่อการดำเนินการขององค์กร นอกจากนี้ กรรณิการ์ เกตุบำเพ็ญ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน พบว่า ปัจจัยที่นำไปสู่การ

พัฒนาสมรรถนะครู ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การได้รับการพัฒนาความรู้ 2) การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) การปฏิบัติงานที่มุ่งสู่เป้าหมายในอนาคต 4) ทักษะคิดเชิงบวก แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพโดยการให้ครูเข้า รับการอบรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ค่านิยม ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับจุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัดทั้งนี้เพื่อเป็นการยกระดับจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้ง ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และมาตรฐานการปฏิบัติตน สอดคล้องกับข้อค้นพบของโอลูเรมี (Oluremi, 2013) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูเอกชนผ่านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมในรัฐเอกิตี ประเทศไนจีเรีย พบว่า การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผล และภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะครูเอกชนในเชิงบวก เช่นเดียวกับคาเมรอน (Cameron, 2018) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา ด้านการสรรหาและคัดเลือกครูในโรงเรียนเอกชน พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลและการสรรหาและคัดเลือกครูมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูและทำให้ประสิทธิภาพของการศึกษาในโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น ขณะที่อโรพ และคณะ (Arop et al., 2019) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลและประสิทธิภาพงานครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมในเขตการดูแลท้องถิ่นอะกัมปาของรัฐบาลโครอวีกอร์ ประเทศไนจีเรีย พบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยยะสำคัญกับสมรรถนะครู ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ภายในของผู้บริหารและครู (แรงงานสัมพันธ์) 2) ความมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจของผู้บริหาร และ 3) การวางแผนของการบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้มุลัง (Mulang, 2021) ได้ศึกษาผลของสมรรถนะ แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้โดยประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีผลต่อสมรรถนะครู แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม สอดคล้องกับแฮคโคและยาโยค (Haqqi & Yayuk, 2024) ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนในบริบทการจัดการศึกษาของอินโดนีเซียว่ามีปัจจัยจำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) ปัจจัยส่วนบุคคลของครู 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สอดคล้องกับข้อค้นพบของมาลาแองเกน (Mallarangan et al., 2024) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ผลของการอบรมอย่างต่อเนื่องต่อสมรรถนะทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน ประเทศอินโดนีเซีย พบว่า ภายหลังการจัดฝึกอบรมครูมีทักษะการปฏิบัติงานสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับราฮมาวตีและคณะ (Rahmawati et al., 2024) ได้ศึกษาผลของการสรรหาและค่าตอบแทนมีผลต่อการสมรรถนะของ

ครูในบริบทการศึกษาของเมืองปทุมธานี ประเทศอินเดีย พบว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ส่งผลต่อสมรรถนะของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงสามารถสรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลสัมพันธ์และส่งผลต่อสมรรถนะครู

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน จังหวัดเพชรบูรณ์ มี 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจสามารถวัดได้จากลักษณะของงาน ความรับผิดชอบที่มีต่องาน การได้รับความเคารพหรือการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความสำเร็จในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนสามารถวัดได้จากการควบคุมบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานของฝ่ายบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของบุคลากรและผู้บริหาร สภาพการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ

ธนิศา รัตนพันธ์ (2554) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า บทบาทผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในโรงเรียน โดยมีค่าความสัมพันธ์ต่อกันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ก่อเดช หล้าจะนำ (2555) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน พบว่า ความคิดของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่างประเทศและต่างวุฒิการศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานและขนาดของโรงเรียนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

รินดา ชันธกรรม (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง พบว่า ภาวะผู้นำผู้บริหาร ความสัมพันธ์ในองค์กร และบรรยากาศขององค์กร ส่งผลต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครูศตวรรษที่ 21 ต้องมีปัจจัยด้านบุคคลมาเกี่ยวข้อง

ภัครดา มากเทพพงษ์ (2557) ได้ศึกษากลยุทธ์การส่งเสริมสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัด

สุพรรณบุรี พบว่า ภาพรวมและรายด้านการส่งเสริมสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์เองก็อยู่ในระดับสูงมากในทุกด้าน และ ด้านที่เป็นจุดอ่อนหรือภาวะคุกคาม ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่วนด้านที่เป็นโอกาส ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ธนา ดุจเพ็ญ (2558) ได้ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน พบว่า แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากในการทำงานให้สำเร็จและโดยการฝึกฝนทักษะในการทำงานจากภาระงานที่ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติทั้งงานสอนและงานที่นอกเหนือจากการปฏิบัติการสอนทำให้ครูมีเจตคติที่ดี มีผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น เกิดความเชื่อมั่นในอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม สรุปได้ว่าการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และภาระงานที่รับผิดชอบมีผลต่อปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

วันเพ็ญ นันทะศรี (2559) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะความเป็นครูวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 พบว่า การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพภาวะผู้นำ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และประสิทธิผลส่วนบุคคลส่งผลต่อสมรรถนะครูศตวรรษที่ 21

สุดารัตน์ เพชรปานวงศ์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคใต้ตอนบน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับทฤษฎีทางสังคมว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุอยู่ 3 ประการ คือ บุคคล สิ่งแวดล้อมและพฤติกรรม การเรียนรู้โดยการกำกับตนเอง มิได้เกิดจากกระบวนการภายในตัวบุคคลเพียงอย่างเดียวแต่ได้รับอิทธิพลจากเหตุการณ์ในสิ่งแวดล้อม และเหตุการณ์ในด้านพฤติกรรมด้วย

กรรณา โกชาวี (2560) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพครูส่งผลต่อสมรรถนะครู นับเป็นร้อยละ 81 จากผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง ส่วนปัจจัยสิ่งแวดล้อมนั้นมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะครูโดยผ่านปัจจัยด้านบุคคล

เนตรนภา ผัดคำ นภาพรณ ียอดสิน และ พิชญาภา ยืนยาว (2561) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 กับผู้บริหารโรงเรียนและครูจำนวน 274 คน พบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การพัฒนา การคัดเลือก การประเมิน การปรับเปลี่ยน การสร้างแรงจูงใจและการธำรงไว้ ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูโดยตรงทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วยการพัฒนาผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน ภาวะผู้นำครู การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

จุฑาธิป ปะละตุ่น (2563) ได้ศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 กับครูและบุคลากร จำนวน 285 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและรายได้ต่อเดือน ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

สวรรรยา ตาขำ อนุภูมิ คำยัง และ จุฑามาส ศรีจำนงค์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล สิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน แสดงว่าปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสัมพันธ์เชิงบวกในช่วงตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน

ณภัค ยติกุลเกษร (2564) ได้ศึกษาการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กับผู้บริหารและครูจำนวน 331 คน จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ในการพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการนโยบายและการบริหารงานและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ซึ่งตัวแปรทั้งสี่สามารถอธิบายการผันแปรของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้ที่ร้อยละ 70.80

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ซูซ่า (Sousa, 2001) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูและปัญหาการหย่อนสมรรถภาพในการสอนของครู พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเอง 2 กรณี คือ กรณีที่ครูไม่มีประสิทธิภาพในการสอนและกรณีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนต่ำ สำหรับกรณีแรก ครูควรได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานสังกัดเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นใจ โดยเฉพาะในด้านเทคนิคการสอนโดยใช้รูปแบบการปรึกษาหารือหรือพูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่วนกรณีที่ 2 นั้น เป็นผลต่อเนื่องจากกรณีแรก เป็นความรับผิดชอบของโรงเรียนที่จะต้องให้ครูได้รับการอบรมบ่อย ๆ และจัดการอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อครูจะได้พัฒนาวิธีการสอนของตน พัฒนาสมรรถนะของตนเอง และช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนสูงขึ้น

มาร์มอน (Marmon, 2002) ได้ศึกษาการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง พบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถจำแนกเพื่อกำหนดได้เป็นจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การหาเงินมาช่วยเหลือ การแนะนำหลักสูตรทั่วไป การแนะนำหลักสูตรพิเศษ การสรรหา การติดตามและประเมินผล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การจัดทำของบประมาณสารสนเทศ ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสอน และเทคโนโลยี

กรังเกียท และ เกรย์ (Grangeat & Gray, 2007) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูมืออาชีพ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูผู้สอนจำนวน 60 คน พบว่า ความรู้ที่ครูใช้ในการปรับปรุงการทำงานแบ่งออกได้เป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเองจากการอ่านหนังสือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน และการเรียนรู้จากผลสะท้อนของนักเรียน ศักยภาพการสอนที่สูงของครูย่อมส่งอิทธิพลต่อคุณภาพของผู้เรียน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูมากที่สุดก็คือการมีส่วนร่วมในองค์การของครูผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูในโรงเรียนและระหว่างกลุ่ม

โมชาฮิด และ ฮัสเซน (Moshahid & Hussain, 2017) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสมรรถนะด้านการสอนของครูรัฐบาลกับครูเอกชนในบริบทการจัดการศึกษาของประเทศอินเดีย พบว่า ครูโรงเรียนรัฐบาลมีประสิทธิภาพการสอนสูงกว่าครูโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากระบบคัดกรองครูโรงเรียนรัฐบาลจะแต่งตั้งเฉพาะครูที่ผ่านการฝึกอบรมตามมาตรฐานการผลิตครูของอินเดีย ขณะที่ครูโรงเรียนเอกชนจะมีระบบการแต่งตั้งครูที่มีความยืดหยุ่นกว่า งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าหากต้องการพัฒนาสมรรถนะครูเอกชนให้มี

ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ที่สูง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการฝึกอบรมก่อนการแต่งตั้งตำแหน่งครูอย่างเข้มข้น ตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม มีหลักสูตรการปฐมนิเทศครูใหม่ และทบทวนความรู้ โครงการฝึกอบรมระยะสั้น การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบูรณาการ ICT ในการเรียนการสอน นอกจากนี้งานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ครูเอกชนเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการสอนสูงกว่าครูเอกชนเพศชาย เนื่องจากครูเอกชนเพศหญิงมีความรู้ด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่นสูงกว่า และหญิงชาวอินเดียมักเลือกการสอนเป็นตัวเลือกอาชีพอันดับแรก

มาลิก และคณะ (Malik et al., 2022) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาสมรรถนะครูระดับปฐมวัย โดยได้ศึกษาครูและผู้อำนวยการของโรงเรียนในเพมาตัง เมืองเซียนทา ประเทศอินโดนีเซีย ด้วยวิธีการสังเกต สัมภาษณ์ และเก็บหลักฐานข้อมูลเอกสาร พบว่า ปัจจัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะครูในเชิงบวก

ฮิเดย่าห์ และคณะ (Hidayah et al., 2022) ได้ศึกษาผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อสมรรถนะครู ด้วยวิธีการสังเกต สัมภาษณ์ และเก็บหลักฐานข้อมูลเอกสาร พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีผลต่อสมรรถนะครูใน เขตมาดราซา อลียา อัล อมิริ เมืองเทกัลซารี ประเทศอินโดนีเซียอย่างมาก โดยมีค่า R อยู่ที่ 0.76 และค่า R square อยู่ที่ 0.577

นาซอร์ และคณะ (Nasor et al., 2023) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาสมรรถนะของครูในตุลูงกากังเขต 1 และตุลูงกากังเขต 2 ประเทศอินโดนีเซีย ด้วยวิธีการสังเกต สัมภาษณ์ และเก็บหลักฐานข้อมูลเอกสาร พบว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูทั้งทางการสรรหาจากภายในและภายนอก และการพัฒนาสมรรถนะครูสามารถทำได้ผ่านการพัฒนาบุคลากร การสับเปลี่ยนตำแหน่งงาน และการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง

หยาง และ จาง (Yan & Chang, 2023) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูและประสิทธิภาพของงานภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับอุดมศึกษา โดยได้ศึกษาครูมหาวิทยาลัยในเมืองเจียงซูจำนวน 354 คน ในประเทศจีน ด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล พบว่า สมรรถนะครูและประสิทธิภาพของงานมีความสัมพันธ์ต่อกันและกันในเชิงบวก และการบริหารทรัพยากรบุคคลก็มีผลต่อสมรรถนะครูและประสิทธิภาพของงานในเชิงบวกเช่นเดียวกัน

นาซิมและคณะ (Nasim et al., 2024) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนระหว่างโรงเรียนเอกชนในเมืองกับโรงเรียนเอกชนในเขตชนบทของปากีสถาน พบว่า ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูในเมืองสูงกว่าในเขตชนบทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยด้านความพร้อมสื่อ อุปกรณ์และการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลหรือแหล่งเรียนรู้ของในเมืองสูงกว่าในชนบท และปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียนหรือสภาพแวดล้อมของโรงเรียนในเขตเมืองได้รับการสนับสนุนสูงกว่า ทำให้ประสิทธิภาพการสอนของครูในเขตเมืองสูงกว่าในเขตชนบทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน จะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน ในด้านการพัฒนาครู การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การวางแผนบุคคล การติดตามและประเมินผล แรงงานสัมพันธ์ และการบริหารค่าตอบแทนของครู ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้กล่าวข้างต้นมาพัฒนาเป็นเครื่องมือวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอบางบ่อ อำเภอบางพลี อำเภอบางเสาธง อำเภอพระประแดง อำเภอพระสมุทรเจดีย์ และอำเภอเมืองสมุทรปราการ จำนวนโรงเรียนรวม 96 แห่ง โดยมีจำนวนครูทั้งหมดรวม 4,567 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 357 คน โดยได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มคลัสเตอร์ (Cluster Random Sampling) จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนประชากรของแต่ละกลุ่มคลัสเตอร์ โดยใช้อำเภอเป็นเกณฑ์ในการจำแนก โดยคิดเป็นร้อยละ 7.82 ของจำนวนประชากรในโรงเรียนแต่ละอำเภอ จากนั้นจึงทำการสุ่มอย่างง่ายได้จำนวนตัวอย่างครู ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ, 2567)

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน (แห่ง)	จำนวนประชากรครู (คน)	จำนวนตัวอย่างครู (คน)
บางบ่อ	3	143	11
บางพลี	17	809	63
บางเสาธง	6	285	22
พระประแดง	15	714	56
พระสมุทรเจดีย์	6	285	22
เมืองสมุทรปราการ	49	2331	183
รวม	96	4,567	357

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน และอำเภอของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล 2) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5) แรงงานสัมพันธ์ และ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ต (Likert) (สุวิมล ติรภานันท์, 2551) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนมาก
- 3 หมายถึง มีดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนปานกลาง
- 2 หมายถึง มีดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนน้อย
- 1 หมายถึง มีดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้านคือ 1) ภาวะผู้นำครู 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การพัฒนาตนเองของครู และ 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ต (Likert) (สุวิมล ติรกานันท์, 2551) ดังนี้

5 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีวิธีการจัดทำและการหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

2. นำเอกสารที่ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้มากำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะและจัดทำร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการโดยให้ข้อมูลมีความครอบคลุมตามองค์ประกอบที่รวบรวมและสังเคราะห์ได้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน

3. นำแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรเพื่อตรวจสอบด้านความถูกต้อง ด้านความครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์เฉพาะ พร้อมทั้งตรวจสอบความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้ในการทำแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตร ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เพื่อนำมาคำนวณความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่จัดทำขึ้นโดยดัชนีที่ใช้จะแสดงค่าความสอดคล้องที่เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามคือค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนระดับความสอดคล้องดังนี้

+1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ และ -1 = ไม่สอดคล้อง

5. นำแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนและหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยจะนำผลที่ได้ไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

6. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ (กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 357 คน
2. ผู้วิจัยติดต่อและนำส่งหนังสืออนุญาตจากผู้ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ให้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งลิงค์ Google Form เข้ากลุ่มไลน์ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน
3. ผู้วิจัยนำส่งลิงค์ Google Form (แบบสอบถามออนไลน์) ให้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อส่งไปยังกลุ่มไลน์ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างหรือไลน์ส่วนตัว และขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนต่าง ๆ ส่งต่อให้ครูในโรงเรียนเพื่อตอบแบบสอบถาม
4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้
 - 1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
 - 1.2 จัดทำแบบสอบถามบน Google Form
 - 1.3 ประมวลผลข้อมูลในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น มีขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน และอำเภอของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์ผลจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) (Standard Deviation)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล 2) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5) แรงงานสัมพันธ์ และ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมรายด้านและรายข้อโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของบุญชม ศรีสะอาด (2554) ดังนี้

- 4.50 – 5.00 หมายถึง มีดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนในระดับมากที่สุด
- 3.50 – 4.49 หมายถึง มีดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนในระดับมาก
- 2.50 – 3.49 หมายถึง มีดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนระดับปานกลาง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง มีดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนระดับน้อย
- 1.00 – 1.49 หมายถึง มีดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้านคือ 1) ภาวะผู้นำครู 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การพัฒนาตนเองของครู และ 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อโดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของบุญชม ศรีสะอาด (2554) ดังนี้

- 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก
- 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560) ดังนี้

สูงกว่า 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ระหว่าง 0.71 - 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ระหว่าง 0.30 - 0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

5.1.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ตามสูตรค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 สถิติพื้นฐาน

5.2.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) (Mean)

5.2.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) (Standard Deviation)

5.2.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

5.2.2.1 สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

5.2.2.2 สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
	β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
มาตรฐาน	a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
	R	แทน	ค่าที่แสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด
กับตัวแปรเกณฑ์	R^2	แทน	ค่าที่แสดงการอธิบายของตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดที่มีต่อตัวแปร
เกณฑ์	SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
	SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
	t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
	F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ
	X	แทน	การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
	X_1	แทน	คะแนนด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล
	X_2	แทน	คะแนนด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
	X_3	แทน	คะแนนด้านการพัฒนาบุคลากร
	X_4	แทน	คะแนนด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ

X_5	แทน	คะแนนด้านแรงงานสัมพันธ์
X_6	แทน	คะแนนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
Y	แทน	สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน
Y_1	แทน	คะแนนของด้านภาวะผู้นำครู
Y_2	แทน	คะแนนของด้านการจัดการเรียนรู้
Y_3	แทน	คะแนนของด้านการทำงานเป็นทีม
Y_4	แทน	คะแนนของด้านการพัฒนาตนเองของครู
Y_5	แทน	คะแนนของด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
$\hat{Y}$	แทน	คะแนนการสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนที่ได้จากสมการพยากรณ์ใน

รูปคะแนนดิบ

$\hat{Z}$	แทน	คะแนนการสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนที่ได้จากสมการพยากรณ์ใน
-----------	-----	--

รูปคะแนนมาตรฐาน

Z_1	แทน	คะแนนมาตรฐานด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล (X_1)
Z_2	แทน	คะแนนมาตรฐานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (X_2)
Z_3	แทน	คะแนนมาตรฐานด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3)
Z_4	แทน	คะแนนมาตรฐานด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_4)
Z_5	แทน	คะแนนมาตรฐานด้านแรงงานสัมพันธ์ (X_5)
Z_6	แทน	คะแนนมาตรฐานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_6)
p-value	แทน	ความน่าจะเป็น (Probability) ของค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้าของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ผลปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิ การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน และอำเภอของโรงเรียนที่สังกัด (n=357)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		n	ร้อยละ
เพศ	ชาย	80	22.41
	หญิง	277	77.59
	รวม	357	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 31 ปี	102	28.57
	31-40 ปี	166	46.50
	41-50 ปี	54	15.13
	มากกว่า 50 ปี	35	9.80
	รวม	357	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	N	ร้อยละ
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	344	96.36
ปริญญาโท	7	1.96
ปริญญาเอก	0	0
ป.บัณฑิต	6	1.68
รวม	357	100.00
ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน		
ต่ำกว่า 5 ปี	85	23.81
5-10 ปี	193	54.06
10-15 ปี	58	16.25
มากกว่า 15 ปี	21	5.88
รวม	357	100.00
อำเภอของโรงเรียนที่สังกัด		
บางปะ	9	2.52
บางพลี	70	19.61
บางเสาธง	26	7.28
พระประแดง	49	13.73
พระสมุทรเจดีย์	31	8.68
เมืองสมุทรปราการ	172	48.18
รวม	357	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 77.59 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 344 คน คิดเป็นร้อยละ 96.36 มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 54.06 และอำเภอของโรงเรียนที่สังกัดเป็นอำเภอเมืองสมุทรปราการ จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 48.18

3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมรายด้านและรายข้อ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลปรากฏดังตาราง 6 – 12

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน (n = 357)

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับการดำเนินงาน		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การวางแผนทรัพยากรบุคคล	4.86	0.37	มากที่สุด
2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	4.42	0.60	มาก
3. การพัฒนาบุคลากร	4.53	0.62	มากที่สุด
4. การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.48	0.61	มาก
5. แรงงานสัมพันธ์	4.61	0.51	มากที่สุด
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.54	0.55	มากที่สุด
รวม	4.58	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, SD = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และ อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 4.86$, SD = 0.37) แรงงานสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.61$, SD = 0.51) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.54$, SD = 0.55) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.53$, SD = 0.62) การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.48$, SD = 0.61) และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ($\bar{X} = 4.42$, SD = 0.60)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล โดยรวมและรายข้อ (n = 357)

การบริหารทรัพยากรบุคคล		ระดับการดำเนินงาน		
ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล		$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดแนวทางกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.84	0.41	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรบุคคลในเชิงปริมาณ เช่น วางแผนค่าเป้าหมาย กำหนดระยะเวลาของแต่ละกระบวนการ และกำหนดระดับวัดผลเป็นต้น	4.86	0.42	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรบุคคลในเชิงคุณภาพ เช่น เป้าหมายมาตรฐาน และแผนดำเนินการเป็นต้น	4.82	0.43	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนรองรับและนำการวางแผนไปปฏิบัติเพื่อให้องค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต	4.84	0.41	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารโรงเรียนทำให้องค์กรมีจำนวนและประเภทของทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมในสถานที่และเวลาที่ถูกต้อง	4.83	0.42	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารโรงเรียนคาดคะเนจำนวนครูและบุคลากรตามตำแหน่งว่างที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้	4.85	0.40	มากที่สุด
รวม		4.86	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, $SD = 0.37$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยทุกข้อมีระดับดำเนินการใกล้เคียงกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 4 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรบุคคลในเชิงปริมาณ ($\bar{X} =$

4.86, SD = 0.42) ผู้บริหารโรงเรียนคาดคะเนจำนวนครูและบุคลากรตามตำแหน่งว่างที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ($\bar{X}$ = 4.85, SD = 0.40) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดแนวทางกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ และ ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนแนวทางรองรับและนำการวางแผนไปปฏิบัติเพื่อให้องค์การมีทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต ($\bar{X}$ = 4.84, SD = 0.41)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยรวมและรายข้อ (n = 357)

การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	ระดับการดำเนินงาน		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการประชาสัมพันธ์ทุกช่องทางเพื่อจัดหาครูและบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่องค์การต้องการ ตามคุณสมบัติ ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน	4.40	0.78	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสรรหาครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบและรวดเร็ว	4.48	0.63	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการคัดเลือกบุคลากรด้วยวิธีการทดสอบหรือสัมภาษณ์	4.39	0.66	มาก
4. การทดสอบหรือสัมภาษณ์มีความโปร่งใสและยุติธรรม	4.40	0.59	มาก
รวม	4.42	0.60	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42, SD = 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสรรหาครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบและรวดเร็ว ($\bar{X}$ = 4.48, SD = 0.63) การทดสอบหรือสัมภาษณ์มีความโปร่งใสและยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.40, SD = 0.59) และ ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการประชาสัมพันธ์

ทุกช่องทางเพื่อจัดหาครูและบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่องค์การต้องการ ตามคุณสมบัติ ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.78$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการพัฒนามูลฐาน โดยรวม และรายข้อ ($n = 357$)

การบริหารทรัพยากรบุคคล		ระดับการดำเนินงาน		
ด้านการพัฒนามูลฐาน		$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ และเจตคติ ให้แก่ครูและบุคลากร เช่นการให้ครูเข้าร่วมอบรม สัมมนา เป็นต้น	4.53	0.71	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการถ่ายทอดประสบการณ์ ให้แก่ครูและบุคลากร	4.50	0.73	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาวิทยากรเพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์สำหรับการฝึกเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา และการฝึกอบรมให้แก่ครูและบุคลากร	4.58	0.52	มากที่สุด
รวม		4.53	0.62	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการพัฒนามูลฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาวิทยากรเพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์สำหรับการฝึกเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาและการฝึกอบรมให้แก่ครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.52$) ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ และเจตคติ ให้แก่ครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.71$) และ ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่ครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.73$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมและรายข้อ (n = 357)

การบริหารทรัพยากรบุคคล		ระดับการดำเนินงาน		
ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ		$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการจัดการเงินเดือน ค่าแรง รายได้ สวัสดิการแก่ครูและบุคลากร	4.45	0.61	มาก
2.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการยกย่อง เชิดชูเกียรติแก่ครูและบุคลากร	4.51	0.67	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน ไม่เลือกปฏิบัติ	4.47	0.77	มาก
4.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.49	0.66	มาก
5.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างเสริมฐานะความป็นอยู่ของครอบครัวครูและบุคลากรในโรงเรียนผ่านการขึ้นค่าตอบแทนที่มีมาตรฐาน	4.49	0.56	มาก
6.	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงการมีความยุติธรรม เป็นที่พึงพอใจของครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.45	0.67	มาก
รวม		4.48	0.61	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, SD = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 4 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการยกย่อง เชิดชูเกียรติแก่ครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.51$, SD = 0.67) ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างเสริมฐานะความป็นอยู่ของครอบครัวครูและบุคลากรในโรงเรียนผ่านการขึ้นค่าตอบแทนที่มีมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.49$, SD = 0.56) และ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.49$, SD = 0.66)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ (n = 357)

การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านแรงงานสัมพันธ์	ระดับการดำเนินงาน		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารโรงเรียนประสานงานและส่งต่องานกับครูและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.61	0.55	มากที่สุด
2. ผู้บริหารโรงเรียนกับครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยกันอย่างราบรื่น	4.58	0.54	มากที่สุด
3. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.62	0.53	มากที่สุด
4. ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.63	0.54	มากที่สุด
5. ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นครูและบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ	4.62	0.52	มากที่สุด
6. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสามัคคีระหว่างครูและบุคลากร ซึ่งนำไปสู่ผลปฏิบัติงานที่ดี	4.63	0.57	มากที่สุด
รวม	4.61	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 4 อันดับแรก ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.54$) ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสามัคคีระหว่างครูและบุคลากร ซึ่งนำไปสู่ผลปฏิบัติงานที่ดี ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.57$) ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นครูและบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.52$) และ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.53$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ (n = 357)

การบริหารทรัพยากรบุคคล		ระดับการดำเนินงาน		
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน		$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดกระบวนการประเมินศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเอกชน	4.52	0.52	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์เครื่องมือ วิธีการวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีเป็นระบบ ทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4.53	0.62	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารโรงเรียนวัดและประเมินผลครูและบุคลากรอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	4.53	0.57	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการให้ค่าตอบแทนหรือรางวัล หรือตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นแก่ครูและบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยม	4.62	0.58	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารโรงเรียนนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวัดและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.57	0.55	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความพึงพอใจในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากร	4.47	0.75	มาก
รวม		4.54	0.55	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 4 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการให้ค่าตอบแทนหรือรางวัล หรือตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นแก่ครูและ

บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยม ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.58$) ผู้บริหารโรงเรียนนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวัดและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.55$) ผู้บริหารโรงเรียนวัดและประเมินผลครูและบุคลากรอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.57$) และ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์เครื่องมือ วิธีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีเป็นระบบ ทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.62$)

3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมรายด้านและรายข้อ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลปรากฏดังตาราง 13 – 18

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน ($n = 357$)

สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน	ระดับการแสดงผลพฤติกรรม		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ภาวะผู้นำครู	4.63	0.22	มากที่สุด
2. การจัดการเรียนรู้	4.81	0.18	มากที่สุด
3. การพัฒนาตนเองของครู	4.92	0.10	มากที่สุด
4. การทำงานเป็นทีม	4.70	0.22	มากที่สุด
5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.75	0.21	มากที่สุด
รวม	4.77	0.08	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, $SD = 0.08$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาตนเองของครู ($\bar{X} = 4.92$, $SD = 0.10$) การจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.81$, $SD = 0.18$) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.75$, $SD = 0.21$) การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.70$, $SD = 0.22$) และ ภาวะผู้นำครู ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.22$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัด
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านภาวะผู้นำครู โดยรวมและรายข้อ (n = 357)

สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน ด้านภาวะผู้นำครู	ระดับการแสดงผลการประเมิน		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ครูเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวได้เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง	4.61	0.53	มากที่สุด
2. ครูสามารถปฏิบัติงานในบทบาทงานสอนได้ดี	4.66	0.53	มากที่สุด
3. ครูมีความรู้ความเชี่ยวชาญแตกฉานในศาสตร์วิชาที่ตนสอน	4.62	0.52	มากที่สุด
4. ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.60	0.58	มากที่สุด
5. ครูมีวุฒิภาวะเหมาะสมกับความเป็นครู ปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.62	0.53	มากที่สุด
6. ครูสามารถกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ทำทหายความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเองและบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายการเรียนรู้	4.64	0.51	มากที่สุด
รวม	4.63	0.22	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านภาวะผู้นำครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.22$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 4 อันดับแรก ได้แก่ ครูสามารถปฏิบัติงานในบทบาทงานสอนได้ดี ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.53$) ครูสามารถกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ทำทหายความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเองและบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.51$) ครูมีความรู้ความเชี่ยวชาญแตกฉานในศาสตร์วิชาที่ตนสอน ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.52$) และ ครูมีวุฒิภาวะเหมาะสมกับความเป็นครู ปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.53$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ (n = 357)

สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน ด้านการจัดการเรียนรู้	ระดับการแสดงพฤติกรรม		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือต่อยอดความรู้เดิมของผู้เรียนให้สูงขึ้น	4.82	0.39	มากที่สุด
2. ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ จัดหาสื่อการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน	4.78	0.42	มากที่สุด
3. ครูสามารถวัดผลและประเมินผลผู้เรียน สอดคล้องกับตัวชี้วัดและมาตรฐานที่หลักสูตรกำหนด	4.84	0.37	มากที่สุด
4. ครูสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ	4.81	0.40	มากที่สุด
รวม	4.81	0.18	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, $SD = 0.18$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูสามารถวัดผลและประเมินผลผู้เรียน สอดคล้องกับตัวชี้วัดและมาตรฐานที่หลักสูตรกำหนด ($\bar{X} = 4.84$, $SD = 0.37$) ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือต่อยอดความรู้เดิมของผู้เรียนให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.82$, $SD = 0.39$) และ ครูสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ ($\bar{X} = 4.81$, $SD = 0.40$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการพัฒนาดตนเองของครู โดยรวมและรายข้อ (n = 357)

สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน ด้านการพัฒนาดตนเองของครู	ระดับการแสดงพฤติกรรม		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ครูสามารถผลักดันตนเองไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.91	0.29	มากที่สุด
2. ครูสามารถรับรู้ศักยภาพ ข้อดี ข้อด้อยตนเอง	4.92	0.27	มากที่สุด
3. ครูต้องการที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองดีขึ้น	4.91	0.29	มากที่สุด
4. ครูสามารถเก็บสะสมข้อมูลความรู้เพื่อให้ตนเองเป็นผู้มีความรอบรู้ในเรื่องต่างๆ	4.91	0.29	มากที่สุด
5. ครูมีความสามารถในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของตนเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผล	4.92	0.26	มากที่สุด
6. ครูสามารถกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างชัดเจนและมีความมุ่งมั่นแน่วแน่ในการกระทำเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.92	0.27	มากที่สุด
7. ครูมีความอดทน เพียรพยายาม ไม่ทอดทิ้งต่อปัญหาอุปสรรคที่ตนเผชิญอยู่	4.93	0.26	มากที่สุด
8. ครูมีความสามารถในการประเมินผลจากการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นว่าควรแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาต่อไปอย่างไร	4.90	0.31	มากที่สุด
รวม	4.92	0.10	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการพัฒนาดตนเองของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, $SD = 0.10$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยทุกข้อมีระดับแสดงพฤติกรรมใกล้เคียงกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 4 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความอดทน เพียรพยายาม ไม่ทอดทิ้งต่อปัญหาอุปสรรคที่ตนเผชิญอยู่ ($\bar{X} = 4.93$, $SD = 0.26$) ครูมีความสามารถในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของตนเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผล ($\bar{X} = 4.92$, $SD = 0.26$) ครูสามารถรับรู้ศักยภาพ ข้อดี ข้อด้อยตนเอง และ ครูสามารถกำหนดเป้าหมายการ

ปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างชัดเจนและมีความมุ่งมั่นแน่วแน่ในการกระทำเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.92$, $SD = 0.27$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ (n = 357)

สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับการแสดงพฤติกรรม		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ครูสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่นในวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายเดียวกันแบ่งปันประสบการณ์	4.74	0.48	มากที่สุด
2. ครูช่วยเหลือผู้อื่น สนับสนุนเพื่อนร่วมปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.69	0.50	มากที่สุด
3. ครูแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	4.66	0.54	มากที่สุด
4. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.75	0.46	มากที่สุด
5. ครูร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยกับเพื่อนร่วมงาน	4.68	0.52	มากที่สุด
รวม	4.70	0.22	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, $SD = 0.22$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.75$, $SD = 0.46$) ครูสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่นในวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายเดียวกันแบ่งปันประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.74$, $SD = 0.48$) และ ครูช่วยเหลือผู้อื่น สนับสนุนเพื่อนร่วมปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.50$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ (n = 357)

สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับการแสดงผลสัมฤทธิ์		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองจนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	4.79	0.41	มากที่สุด
2. ครูมีความมุ่งมั่น อดทน ปฏิบัติภารกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ	4.75	0.44	มากที่สุด
3. ครูสามารถสร้างผลงานที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์	4.73	0.44	มากที่สุด
4. ครูสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยมจนภารกิจที่ปฏิบัตินั้นบรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเอกชน	4.73	0.45	มากที่สุด
รวม	4.75	0.21	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, $SD = 0.21$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองจนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.79$, $SD = 0.41$) ครูมีความมุ่งมั่น อดทน ปฏิบัติภารกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ ($\bar{X} = 4.75$, $SD = 0.44$) ครูสามารถสร้างผลงานที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.73$, $SD = 0.44$) และ ครูสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยมจนภารกิจที่ปฏิบัตินั้นบรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ($\bar{X} = 4.73$, $SD = 0.45$)

3.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับ สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) จึงได้ผลปรากฏดังตาราง 19

ตาราง 19 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) (n = 357)

การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน							
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X	Y
X ₁	1	-	-	-	-	-	-	-
X ₂	0.588**	1	-	-	-	-	-	-
X ₃	0.705**	0.893**	1	-	-	-	-	-
X ₄	0.660**	0.933**	0.957**	1	-	-	-	-
X ₅	0.668**	0.848**	0.953**	0.914**	1	-	-	-
X ₆	0.668**	0.897**	0.969**	0.966**	0.959**	1	-	-
X	0.750**	0.926**	0.981**	0.978**	0.961**	0.983**	1	-
Y	0.811**	0.834**	0.930**	0.902**	0.910**	0.921**	0.947**	1

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.947 แสดงว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละด้าน พบว่ามีผลปรากฏดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.988, 0.722, 0.887 และ 0.811 ตามลำดับ การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านแรงงานสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการพัฒนาตนเองของครู อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.560

6. การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านแรงงานสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.953, 0.767, 0.886 และ 0.843 ตามลำดับ การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านแรงงานสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการพัฒนาตนเองของครู อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.603

3.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้าของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis –Enter Method) ผลปรากฏดังตาราง 20

ตาราง 20 ตารางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis – Enter Method) ($n = 357$)

การบริหารทรัพยากรบุคคล	b	β	SE _b	t	p-value
การวางแผนทรัพยากรบุคคล (X_1)	0.312	0.322	0.020	15.387*	0.000
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (X_2)	0.015	0.024	0.025	0.594	0.552
การพัฒนาบุคลากร (X_3)	0.123	0.210	0.042	2.903*	0.004
การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_4)	0.032	0.055	0.043	0.748	0.455
แรงงานสัมพันธ์ (X_5)	0.121	0.173	0.040	3.022*	0.003
การประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_6)	0.174	0.261	0.055	3.105*	0.002
R = 0.962					
		SE _{est} = 0.100	F = 715.524*		
R ² = 0.925		a = 1.161			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ด้านที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล (X_1) ($b = 0.312$) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_6) ($b = 0.174$) การพัฒนาบุคลากร (X_3) ($b = 0.123$) และ แรงงานสัมพันธ์ (X_5) ($b = 0.121$) ตามลำดับ โดยร่วมกันส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนได้ร้อยละ 92.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์แต่ไม่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_4) ($b = 0.032$) และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (X_2) ($b = 0.015$)

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 20 ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำเสนอสมการเชิงพยากรณ์ได้ 2 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.161 + 0.312(X_1) + 0.174(X_6) + 0.123(X_3) + 0.121(X_5)$$

2. รูปของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z} = 0.322(Z_1) + 0.261(Z_6) + 0.210(Z_3) + 0.173(Z_5)$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยสรุปได้ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลและสมรรถนะครูของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

2. สมมติฐานในการวิจัย

1. การบริหารทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการมีความสัมพันธ์กัน
2. มีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่พยากรณ์อย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

3. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ สามารถสรุปผลทั้งโดยรวมและรายด้านได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.10$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และ อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 4.86$, $SD = 0.37$) แรงงานสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.51$) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.55$) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.62$) การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.61$) และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.60$) ส่วนระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$

= 4.77, SD = 0.08) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาตนเองของครู ($\bar{X}$ = 4.92, SD = 0.10) การจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.81, SD = 0.18) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}$ = 4.75, SD = 0.21) การทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.70, SD = 0.22) และ ภาวะผู้นำครู ($\bar{X}$ = 4.63, SD = 0.22)

2. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.947 แสดงว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับสูง

3. การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนเรียง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล (X_1) (b = 0.312) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_6) (b = 0.174) การพัฒนาบุคลากร (X_3) (b = 0.123) และ แรงงานสัมพันธ์ (X_5) (b = 0.121) ตามลำดับ โดยตัวแปรร่วมกันส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนได้ร้อยละ 92.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์แต่ไม่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_4) (b = 0.032) และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (X_2) (b = 0.015)

4. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายตามประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และ อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล แรงงานสัมพันธ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคลมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ผู้วิจัยคิดว่าการวางแผนทรัพยากรบุคคลนับเป็นสิ่งแรกๆ ที่ผู้บริหารต้องทำเมื่อต้องการสร้างทีมและด้วยงบประมาณที่มีจำกัดแต่ละโรงเรียนจึงต้องวางแผนจำนวนบุคลากรที่ต้องการและระบุคุณสมบัติของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งเพื่อให้ได้บุคลากรที่สามารถทำหน้าที่ได้ตามที่ต้องการและเหมาะสมกับตำแหน่ง มีการทดสอบและสัมภาษณ์เพื่อหาบุคลากรที่เหมาะสม

อย่างเป็นระบบและยุติธรรม ให้โรงเรียนได้พัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับมาลิก และคณะ (Malik et al., 2022) ที่ได้อธิบายแนวความคิดการวางแผนทรัพยากรบุคคล ไว้ว่า ปัจจัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญของโรงเรียนเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ (นภัสภรณ์ มูลสิน, 2561) ที่ได้อธิบายแนวความคิดการวางแผนทรัพยากรบุคคล ไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียน และมีผลต่อตัวบุคลากรโดยตรงทั้งด้านการปฏิบัติงานและด้านความรู้สึกรักของบุคลากร ในขณะที่แรงงานสัมพันธ์ มีระดับสูงเป็นอันดับสอง ผู้วิจัยคิดว่า แรงงานสัมพันธ์ที่ดีสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและสร้างกำลังใจในการทำงาน บุคลากรย่อมต้องการปฏิบัติงานในสถานที่ที่รู้สึกดี ดังคำกล่าวที่ว่า “คับที่อยู่ง่าย คับใจอยู่ยาก” ซึ่งก็สอดคล้องกับ (สกล บุญสิน, 2560) ที่ได้อธิบายแนวคิด แรงงานสัมพันธ์ ไว้ว่า แรงงานสัมพันธ์ส่งผลให้บุคลากรต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์การนานขึ้นและเมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีก็พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มใจ สอดคล้องกับ (Lunenburg & Ornstein, 2021) ที่ได้อธิบายแนวคิด แรงงานสัมพันธ์ ไว้ว่า บุคลากรมักจะมองหาองค์การที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งรวมถึงการที่ผู้บริหารที่ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร

ส่วนระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาตนเองของครู การจัดการเรียนรู้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม และ ภาวะผู้นำครู ผลการวิจัยทำให้ทราบว่า การพัฒนาตนเองของครูมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อาจเพราะการพัฒนาตนเองของครูก็นับเป็นหนึ่งในกระบวนการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของตนเองซึ่งเป็นครู ทำให้สมรรถนะครูอยู่ในระดับที่สูงขึ้นตามความหมาย สอดคล้องกับโอลูเรมี (Oluremi, 2013) ที่ได้อธิบายแนวความคิดการพัฒนาตนเองของครู ไว้ว่า การพัฒนาตนเองของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะครูเอกชนสำหรับโรงเรียนเอกชนการพัฒนาตนเองจำเป็นเพื่อเพิ่มศักยภาพและมีผลโดยตรงต่อตำแหน่งและรายได้ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับนาซอร์ และคณะ (Nasor et al., 2023) ที่ได้อธิบายแนวความคิดการพัฒนาตนเองของครู ไว้ว่า การพัฒนาสมรรถนะตนเองโดยการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูมีสมรรถนะที่ดีขึ้น และเป็นปัจจัยที่บุคลากรส่วนมากใช้ในการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ การจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับที่ 2 จากการศึกษาข้อมูลผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เป็นเกณฑ์วัดสมรรถนะครู การที่ครูมีสมรรถนะที่ดีก็จะทำให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้ดีและส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนซึ่งจะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ

ที่ดีขึ้น จึงทำให้การจัดการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญ สอดคล้องกับฮาติวา (Hativa, 2012) ที่ได้อธิบายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน เป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผ่านประสบการณ์ไปยังผู้เรียน โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนสามารถบรรลุผลการเรียนรู้ตามที่ผู้สอนต้องการ สอดคล้องกับฮาดีไซและคณะ (Hadisi et al., 2023) ที่ได้อธิบายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน โดยผู้สอนมีหน้าที่ในการออกแบบการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ ตลอดถึงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน หรืออีกนัยหนึ่งคือ กิจจัดการเรียนการสอนส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรง

2. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.907 ผลการวิจัยสรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ จันทนา ครอบแคล้ว (2555) ที่ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในภาพรวมมี 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ร่วมกันส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 99 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณการบริหารทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะครู โดยภาพรวม เท่ากับ 0.771 มีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 59.40 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 22.515 โดยได้แนะนำให้ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะที่จุฑาธิป ปะละตุ่น (2563) ซึ่งพบว่าค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโดยตัวแปรการพัฒนาศักยภาพตนเองของครู ความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับณภัค ยติกุล เกยูร (2564) ที่ศึกษาการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งพบว่าการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.807 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.738 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขณะที่ด้านความมั่นคง ความก้าวหน้าของผู้บริหารและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.742 และ 0.740 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สอดคล้องกับคาเมรอน (Cameron, 2018) ที่พบว่าตัวแปรการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับโอลูเรมี (Oluremi, 2013) ซึ่งอธิบายว่าการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกหรือสรรหา การประเมินผลการทำงาน การบริหารค่าตอบแทนหรือสวัสดิการและภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับมุลัง (Mulang, 2021) ที่พบว่าตัวแปรการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนเรียงโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และ แรงงานสัมพันธ์ ตามลำดับ โดยตัวแปรร่วมกันส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนในระดับสูง ได้ร้อยละ 92.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์แต่ไม่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษาและวิจัยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคลส่งผลต่อสมรรถนะครูในระดับสูงสุด เนื่องจากการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่ดีจะเอื้อให้เกิดการทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับตัวบุคลากรและเอื้อให้บุคลากรมีสมรรถนะที่มากขึ้น อีกทั้งการเลือกบุคลากรได้ตามแผนที่วางไว้จะทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้ดีขึ้นเมื่อได้ทำสิ่งที่ชำนาญหรือถนัด สอดคล้องกับมาลิก และคณะ (Malik et al., 2022) ที่อธิบายแนวคิดการวางแผนทรัพยากรบุคคล ไว้ว่า ปัจจัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรและโรงเรียนในเชิงบวก สอดคล้องกับแนวคิดของ ซาดิกิน (Sadikin et al., 2023) ที่ได้อธิบายไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคลจะสามารถช่วยให้องค์กรสามารถคัดเลือกบุคลากรได้เหมาะสมตรงกับตำแหน่งงานที่ต้องการและสอดคล้องกับเวลาที่องค์กรต้องการ จึงทำให้ไม่เกิดสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบเชิงลบต่อปัญหาเรื่องการโยกย้ายและเปลี่ยนตำแหน่ง นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน องค์ประกอบที่ส่งผลเป็นอันดับ 2 คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษาและวิจัยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู เนื่องด้วยว่าการประเมินเป็นการยืนยันถึงคุณภาพและการมีคุณภาพสื่อถึงการมีสมรรถนะที่ดี สอดคล้องกับจันทนา ครบแคล้ว (2555) ที่ได้วิจัยและ

พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อกันในระดับสูง สอดคล้องกับโอลูเรมี (Oluremi, 2013) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูเอกชนผ่านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมในรัฐเอเกติ ประเทศไนจีเรีย พบว่า การประเมินผลส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะครูเอกชนในเชิงบวก ขณะที่ด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาขีดความสามารถ ประสิทธิภาพหรือทักษะให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของสมรรถนะครูให้สูงขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของโฟเกต (Phogat, 2022) ซึ่งพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่บทบาทในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรให้สูงขึ้นผ่านโปรแกรมการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเช่นเดียวกับมูยันดาและคณะ (Muyanda et al., 2023) ซึ่งพบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีบทบาทต่อการส่งเสริมความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยวิธีการจัดกิจกรรมหรือโครงการอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นการบริหารความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากรสอดคล้องกับงานวิจัยของแอสการ์และคณะ (Asghar et al., 2016) ซึ่งพบว่าแรงงานสัมพันธ์เป็นการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของจินดา ชันธกรม (2556) ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ขณะที่เนตรนภา ผิดคำ นภาพรณ์ ยอดสินและพิชญภา ยืนยืน (2561) พบว่าหากผู้บริหารแรงดึงดูดใจและสัมพันธ์ภาพอันดีกับครูและบุคลากรภายในโรงเรียน รวมถึงชุมชนส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับมาร์มอน (Marmon, 2002) พบว่า การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคลากรและความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5. ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบของงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.1.1 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ควรกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน

5.1.2 ผู้บริหารการศึกษาควรส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนในสังกัดได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกัน และส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีการศึกษาข้อมูลจากโรงเรียนในสังกัดที่ประสบความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำรูปแบบการบริหารมาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

5.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรพัฒนาทักษะการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อยกระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วยด้านภาวะผู้นำครู ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเองของครู ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อมุ่งสู่การยกระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนให้สูงขึ้น

5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

5.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน

5.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน เพื่อยกระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

5.2.3 ควรมีศึกษาวิจัยเชิงทดลองเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนเพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนาแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาในการเพิ่มหรือยกระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนให้สูงขึ้น

บรรณานุกรม

- Al-Zoubi, Z., Issa, H., & Musallam, F. (2023). The Degree of Practicing Creative Leadership by Academic Leaders at Jordanian Universities and Its Relationship to the Level of Teaching Performance. *Education Sciences*, 13(2), 163.
<https://doi.org/10.3390/educsci13020163>
- Arop, F., Owan, V., & Madukwe, E. (2019). Human Resource Management and Teachers' Job Performance in Secondary Schools in Akamkpa Local Government Area of Cross River State, Nigeria. *International Journal of Social Sciences and Management Research*, 5(27-34).
- Artanti, Y. I., Fitria, H., & Wahidy, A. (2021). The Influence of Private Vocational School Personal Competency on the Professionalism of Private Vocational Schools Teachers' in Palembang. *International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, 565, 1108-1111.
- Asghar, B., Wasim, A., Jahanzaib, M., & Hussain, S. (2016). Impact of Privatization on Employee Relations at Pakistan Telecommunication Company Limited. *The Nucleus*, 53(4), 243-253.
<http://www.thenucleuspak.org.pk/index.php/Nucleus/article/view/122>
- Beardwell, J., & Thompson, A. (2007). *Human Resource Management: A Contemporary Approach* (8th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
<https://books.google.co.th/books?id=3W5fEzRWGM4C>
- Bernardin, H. J. (2012). *Human Resource Management* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Companies. <https://books.google.co.th/books?id=qYVSYAAACAAJ>
- Bhattacharyya, S. (2006). Entrepreneurship and Innovation: How Leadership Style Makes the Difference? *Vikalpa*, 31(1), 107-116.
<https://doi.org/10.1177/0256090920060109>
- Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska, A. (2021). The Role of Employee Relations in Shaping Job Satisfaction as an Element Promoting Positive Mental Health at Work in the Era of COVID-19. *International journal of environmental research and public*

- health*, 18(4), 1903. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041903>
- Cameron, V. (2018). Human Resource Management in Education: Recruitment and Selection of Teachers. *International Journal of Management and Applied Science*, 4(2), 89-94.
- Castetter, W. B., & Young, I. P. (2000). *The Human Resource Function in Educational Administration* (7th ed.). UK: Pearson.
https://books.google.co.th/books?id=c9K_QgAACAAJ
- Che, Y., Zhu, J., & Huang, H. (2022). How Does Employee–Organization Relationship Affect Work Engagement and Work Well-Being of Knowledge-Based Employees? *Frontiers in Psychology*, 13, 1-13, Article 814324.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.814324>
- Cui, H. (2023). Study on the Impact of Employee Compensation and Benefits System on Employee Innovation and Optimization Strategy. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 31(1), 20-31. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/31/20231490>
- Daga, A. T., Wahyudin, D., & Susilana, R. (2023). Students' Perception of Elementary School Teachers' Competency: Indonesian Education Sustainability. *Sustainability*, 15(2). https://mdpi-res.com/d_attachment/sustainability/sustainability-15-00919/article_deploy/sustainability-15-00919.pdf?version=1672824858
- DeNisi, A. S., & Griffin, R. W. (2005). *Human Resource Management* (2nd ed.). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Dessler, G. (2003). *Human Resource Management* (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
<https://books.google.co.th/books?id=ti23QgAACAAJ>
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw Hill.
- Grangeat, M., & Gray, P. (2007). Factors influencing teachers' professional competence development. *Journal of Vocational Education & Training*, 59(4), 485-501.
<https://doi.org/10.1080/13636820701650943>
- Hadisi, L., Hakim, M. R., Musthan, Z., & Nashihin, H. (2023). Implementation of Learning Management In Building an Attitude of Religious Tolerance at State High Schools

- In The Muna District. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(3), 1879-1892.
- Hakimi, M., Shahidzay, A. K., Fazi, A. W., & Qarizada, A. (2024). Empirical Assessment of ICT Impact on Teaching and Learning in High Schools: A Study in the Context of Balkh, Afghanistan. *EIKI Journal of Effective Teaching Methods*, 2(1), 6-17.
- Haqqi, Y. A., & Yayuk, E. (2024). Maximizing Teacher Competence and Performance: The Influential Factors Across Individuals, Organizations, Leadership, and Environment – A Comprehensive Systematic Review and Model. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 257-272.
- Hashmi, K. (2014). Human Resource Management Strategies and Teacher's Efficiency within Schools: A Co-relational Study. *IAFOR Journal of Education*, 2(1), 65-87. <https://doi.org/10.22492/ije.2.1.03>
- Hativa, N. (2012). *Teaching for Effective Learning in Higher Education*. Netherlands: Springer. <https://books.google.co.th/books?id=XHlyBgAAQBAJ>
- Hidayah, S., Zain, H., & Ilmi, A. F. (2022). The Effect of Human Resource Management on Teacher Performance. *Journal of Education and technology*, 6(2), 499-515.
- Hogg, M. A., & Vaughan, G. M. (2005). *Social Psychology* (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall. https://books.google.co.th/books?id=iH_YAAAAIAAJ
- Hosseingholizadeh, R., Amrahi, A., & El-Farr, H. (2023). Instructional leadership, and teacher's collective efficacy, commitment, and professional learning in primary schools: a mediation model. *Professional Development in Education*, 49(3), 518–535.
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human Resource Management* (13th ed.). New York: McGraw-Hill. <https://books.google.co.th/books?id=8G6fPwAACAAJ>
- Kemal, I., Arlita, F., & Aktar, S. (2023). Participatory Leadership of The Principal in Improving Teacher Competence. *Journal for Lesson and Learning Studies*, 6(2), 228-237. <https://doi.org/10.23887/jlls.v6i2.60188>
- Koula, V. (2015). The interpersonal relations between teachers and between principals and teachers: factor in the all-round development of the students' personality. *Humanities and Social Sciences Review*, 4(1), 481–495.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lee, S. W., & Mao, X. (2023). Recruitment and selection of principals: A systematic review. *Educational Management Administration & Leadership*, 51(1), 6-29.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. (2021). *Educational Administration: Concepts and Practices* (7th ed.). London: SAGE Publications.
<https://books.google.co.th/books?id=NatZzQEACAAJ>
- Mabaso, C., & Dlamini, B. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11(2), 80-90.
<https://doi.org/10.3923/rjbm.2017.80.90>
- Malik, N., Fatmawati, E., Purba, R., Tukiyo, T., & Silalahi, M. (2022). Analysis of Human Resource Management in Improving Teachers' Competence in Early Childhood Teaching at Schools. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(6), 5714-5721. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i6.3264>
- Mallarangan, A. D. D., Rahman, A., Nur, S., Lathifah, Z. K., & Lubis, F. M. (2024). Analysis of the Influence of Continuous Training Development and Education on Professional Competence of Teachers in Public Schools. *Journal on Education*, 6(2), 13449-13456.
- Marlow, M. L. (2010). The influence of private school enrollment on public school performance. *Applied Economics*, 42(1), 11-22.
- Marmon, D. H. (2002). *Core Competencies of Professional Service Providers in Federally Funded Education Programs* [Doctoral dissertation, The University of Tennessee,]. Tennessee, United States.
- Megginson, D., & Pedler, M. (1992). *Self-development: A Facilitator's Guide*. London: McGraw-Hill. <https://books.google.co.th/books?id=88RQrgEACAAJ>
- Mirzagitova, A., & Akhmetov, L. (2015). Self-Development of Pedagogical Competence of Future Teacher. *International Education Studies*, 8(3), 114-121.
<https://doi.org/10.5539/ies.v8n3p114>
- Mondy, R. W., & Mondy, J. B. (2012). *Human Resource Management* (12th ed.). New

- Jersey: Prentice Hall. <https://books.google.co.th/books?id=AYCmngEACAAJ>
- Moshahid, M., & Hussain, S. (2017). Exploring Teaching Competency in Government and Private Primary School. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 7(8), 143-151.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>
- Muyunda, G., Yue, L., & Oranga, J. (2023). Teachers' Professional Development in Zambia: Perceptions and Practices. *International Journal of Social Learning (IJS�)*, 3(2), 222-233.
- Nasim, F., Khan, E. A., Qaisara, R., & Shoqat, I. (2024). Teaching Competencies Based on Comparative Assessment at Diverse School Levels. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 12(1), 259–270. <https://doi.org/10.52131/pjhss.2024.v12i1.2033>
- Nasor, B., Tanzeh, A., Aziz, A., Maftukhin, M., & Akhyak, A. (2023). Human Resource Management in Improving the Competence of Multisite Study Teachers at MAN 1 Tulungagung and MAN 2 Tulungagung. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE AND EDUCATION RESEARCH STUDIES*, 3(11), 2275-2281. <https://doi.org/10.55677/ijssers/V03I11Y2023-15>
- Oluremi, O. F. (2013). Improving Teacher Performance Competency Through Effective Human Resource Practices in Ekiti State Secondary Schools. *Singaporean Journal of Business , Economics and Management Studies*, 1(11), 125-132. <https://doi.org/10.12816/0003819>
- Oppi, P., Eisenschmidt, E., & Jögi, A.-L. (2022). Teacher's readiness for leadership – a strategy for school development. *School Leadership & Management*, 42(3), 1-25. <https://doi.org/10.1080/13632434.2021.2016685>
- Phogat, N. (2022). *The Role of School Leaders in Facilitating Continuous Professional Development to Empower Teachers in Private Schools in Dubai* [Doctoral dissertation, The British University]. Dubai.

- Pratiwi, D., & Warlizasusi, J. (2023). The Effect of Principal Leadership and Work Motivation on Junior High School Teacher Performance. *Kharisma: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 2(1), 18-25. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i1.16>
- Prime Minister's Office. (2024). *Types of school*. Retrieved 1 April 2024 from <https://www.gov.uk/types-of-school/private-schools>
- Purwati, E., & Sukirman, D. (2024). Teacher competence development in Kurikulum Merdeka implementation: A literature study. *Inovasi Kurikulum*, 21(1), 41-54.
- Rahmawati, I., Lestari, F., & Lestari, H. (2024). Recruitment And Compensation For Teacher Performance In Private Vocational Schools In Pamijahan Sub-District Bogor Accredited B. *Proceeding Of International Conference On Education, Society And Humanity*, 2(1), 37-45.
- Reyes, J. D., & Apostol, R. L. (2024). Transformational Leadership of School Heads and Self-Regulation: The Mediating Role of Teamwork Skills in Public Schools. *European Journal of Education Studies*, 11(5).
- Ritonga, Z. S. (2024). The Implementation Of Teacher Resource Management To Improve The Competence Of Teachers At Private Junior High School Of Nahdlatul Ulama Medan. *Proceedings of International Conference on Education*, 2(1), 378-384.
- Sadikin, A., Nuraeni, L., Mutmainnah, M., Yuniwati, I., & Riyanti, A. (2023). The Effect of Strategic Compensation, HR Development and Work Motivation on Vocational High School Teacher Performance. *Journal on Education*, 5(4), 10793-10800.
- Scherzinger, L., & Brahm, T. (2023). A systematic review of bilingual education teachers' competences. *Educational Research Review*, 100531.
- Schultz, T. W. (1982). *Investing in People: The Economics of Population Quality*. England: University of California Press.
- Silitonga, A., Wibisono, C., Indrawan, M., Indrayani, & Ngaliman. (2023). The influence of compensation, competency, facilities and infrastructure on teacher performance and work motivation as an intervening variable in private school. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 3(6), 2074-2082.

<https://doi.org/10.54443/ijebas.v3i6.1315>

- Sorn, M., Fienena, A., Ali, Y., Anis Ur Rehman, M., & Fu, G. (2023). The Effectiveness of Compensation in Maintaining Employee Retention. *Open Access Library Journal*, 10, 1-14. <https://doi.org/10.4236/oalib.1110394>
- Sousa, D. A. (2001). *How the brain learns: A classroom teacher's guide* (3rd ed.). Thousand Oaks: Corwin Press.
- Sugianto, R., Darmayanti, R., & Muhammad, I. (2023). Teacher Competence in The Preparation of Test and Non-Test Instruments. *Journal of Teaching and Learning Mathematics*, 1(1), 25-32.
- Supovitz, J., & Comstock, M. (2023). The impact of a formal teacher leadership program on student performance. *Education Policy Analysis Archives*, 31, 1-25. <https://doi.org/10.14507/epaa.31.7524>
- Swanepoel, B. J., Erasmus, B., Schenk, H. W., & Tshilongamulenzhe, M. C. (2014). *South African Human Resource Management: Theory and Practice* (5th ed.). South Africa: Juta & Company. <https://books.google.co.th/books?id=N2WBoAEACAAJ>
- Vazirani, N. (2010). Competencies and Competency Model - A Brief overview of its Development and Application. *SIES Journal of Management*, 7(1), 121-131.
- Wangui, N. E., & Felistus, M. (2021). Effects of Recruitment and Selection and Performance of private secondary schools in Nyeri County, Kenya. *European Journal of Education Studies*, 8(9), 273-289.
- Wood, S. (2020). Human Resource Management–Performance Research: Is Everyone Really on the Same Page on Employee Involvement? *International Journal of Management Reviews*, 22(4), 408-426. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/ijmr.12235>
- Woodcock, M. (2017). *Team Development Manual* (2nd ed.). New York: Taylor & Francis Group. <https://books.google.co.th/books?id=7KxBDgAAQBAJ>
- Wullschleger, A., Vörös, A., Rechsteiner, B., Rickenbacher, A., & Merki, K. M. (2023). Improving teaching, teamwork, and school organization: Collaboration networks in school teams. *Teaching and Teacher Education*, 121(1), 103909.

Yan, Y., & Chang, Y.-C. (2023). A study on the relationship between teacher competency and job performance under human resource management in higher education. *Educational Research and Reviews*, 18(8), 203-217.
<https://doi.org/10.5897/ERR2023.4337>

Zhang, J. (2021). Research on Employee Relationship Management Innovation of SMEs in China. *Proceedings of the 5th Asia-Pacific Conference on Economic Research and Management Innovation (ERMI 2021)*, 167, 94-99.
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210218.018>

กมลพัชร หินแก้ว. (2555). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา), คณะครูศาสตรอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. ปทุมธานี.

กวรรณิการ์ เกตุบำเพ็ญ. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูผู้สอนโรงเรียนกวดวิชา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8(1), 1-16. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/WTURJ/article/view/254904>

กรวิภา งามวุฒิจิ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. กรุงเทพฯ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). รายงานประจำปี 2565 กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ. บริษัท ไอเจ.สยาม. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2567 จาก <https://www.moe.go.th/wp-content/uploads/2023/03/MOE-รายงานประจำปี-65.pdf>

กรุณา โกชาวี. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม, 10(2), 238-251.

กฤตเมธ บุญนุ่น. (2559). กลยุทธ์การพัฒนาครูเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 9(3), 154-168.

กฤตินี กุลเพ็ง. (2552). ไม่อยากเสียคนเก่งในองค์กรต้องทำอย่างไร. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซนเตอร์.

กัลัญญ เพชรภรณ์. (2564). เอกสารประกอบการสอนวิชาคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณและจิตวิญญาณความเป็นครู. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

https://eledu.ssru.ac.th/kalanyoo_pe/pluginfile.php/60/mod_resource/content/1/เอกสารประกอบการสอนบทที่%206%20สมรรถนะวิชาชีพครูและคุณลักษณะของครู%201.64.pdf

ก่อเดช หล้าจะนำ. (2555). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา]. สงขลา.

กัญญา ศรีติง. (2556). การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในวิทยาลัย การอาชีวศึกษา [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต]. กรุงเทพฯ.

กัญญารัตน์ โคจร. (2567). การพัฒนาวิชาชีพแบบร่วมมือและผลกระทบต่อความสามารถของครูในการส่งเสริมการคิดขั้นสูง. วารสารการศึกษาและการเรียนรู้, 18(2), 561-569.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12.). กรุงเทพฯ: สำนักงานพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. สกลนคร.

กุลิสรา จิตธนาภิบาล. (2562). การจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกษรา เอี่ยมสะอาด. (2562). การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปี๋ยงวิทยา. วารสารมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยพุทธปัญญาปริทรรศน์, 4(3), 543-556.

แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์. (2560). การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก (พิมพ์ครั้งที่ 5.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. จันทบุรี.

จันทนา ครอบแคล้ว. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, 4(1), 67-77.

- จิตรจรรยา ทรงวิทยา. (2561). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(1), 41-57.
- จิราพร ถนอมกิตติ. (2566). ปัจจัยสมรรถนะของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล]. กรุงเทพฯ.
- จุฑาธิป ปะละตุ่น. (2563). ปัจจัยค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. กรุงเทพฯ.
- เจนศึก โพธิศาสตร์. (2564). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียนด้วยกระบวนการ 7 ขั้น. *วารสารพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยรังสิต*, 15(1), 66-84.
- ฉัตรแก้ว คณะวาปี. (2565). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสมือนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสุภาพะ [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ครุศาสตรอุตสาหกรรม), สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง]. กรุงเทพฯ.
- ฉัตรชัย หวังมีจมี และ องอาจ นัยพัฒน์. (2560). สมรรถนะของครูไทยใน ศตวรรษที่ 21: ปรับการเรียน เปลี่ยนสมรรถนะ. *วารสารสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์* 12(2), 47-63.
- ชลกร รัตนนิมล. (2552). การบริหารแรงงานสัมพันธ์ในเขตอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี]. ชลบุรี.
- ชัชรินทร์ ชนวนวัน. (2550). การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการสมรรถนะ. *วารสารสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา*, 2(18), 3-6.
- ชำนาญ สุริยาม. (2554). สมรรถนะของผู้บริหารและคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ฐานการศึกษายโสธร เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด]. ร้อยเอ็ด.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2560). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ฐกร พงษ์นิรุณี และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2565). การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580). *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(6), 87-98.
- ฐานา ฉินไพศาล. (2559). องค์การและการจัดการ. นนทบุรี: ธนชัยการพิมพ์.

- ทัมมพร นิพนธ์พิทยา. (2561). ความสำคัญของการวิจัยทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิจัยวิชาการ, 1(2), 121-136.
- ณภัค ยติกุลเกียร. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์]. กรุงเทพฯ.
- ณสีกาญจน์ เจริญหิรัญธรรณ. (2567). แนวทางการเรียนการสอนปีการศึกษา 2567. สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2567 จาก <https://www.neochildkindergarten.com/content/10525/แนวทางการเรียนการสอนปีการศึกษา2567>
- ณัฐวิวัฒน์ ภควันฉัตร กฤติยา อิศวเรศตระกูล และ วณิศยุดา วาจิรัมย์. (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร ของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8(2), 29-38. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/WTURJ/article/view/259142>
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2559). การจัดการทรัพยากรบุคคลพื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตุลยา ธีรวิโรจน์. (2562). สภาพและแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์].
- เต็มทรัพย์ จันเพชร. (2557). การพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่. วารสารเกื้อการุณ, 21(1), 17-23.
- ถาวร ศรีเกต. (2551). การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ed_Adm/Thavorn_S.pdf
- ทิพวรรณ จันทมาส. (2561). อิทธิพลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงาน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. สงขลา.
- ทิสนา แหมมณี. (2555). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 15.). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- เทพรังสรรค์ จันทรังษี. (2557). การพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนอนุบาลสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วารสาร

- ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 37(1), 68-76.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา]. ยะลา.
- ธนบดี เพ็ชรน้อย. (2566). การบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครสู่ความเป็นเลิศ. *Journal of Arts Management*, 7(2), 845-866.
- ธนพรรณ กิตติสุวรรณกุล อุดลย์ วังศรีคุณ และ ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2560). ความต้องการเกี่ยวกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 11(2), 48-57.
- ธนา ดุจเพ็ญ. (2558). การพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์]. บุรีรัมย์.
- ธนาวิช ภูธรอนันท์. (2566). กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนาขอนแก่น จำกัด. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร วิทยาเขตอีสาน*, 4(1), 22-30.
- ธนิดา รัตนพันธ์. (2554). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาเทคโนโลยีบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. กรุงเทพฯ.
- ธนุส เขียวราช. (2563). สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. *งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 3142-3148.
- ธวัช บุญชุ่ม อมรรัตน์ สนั่นเสียง และ ปฐมพงศ์ ศุภเลิศ. (2556). การศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 4(2), 27-43.
- ธวัชชัย แสงดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. จันทบุรี.
- ธัญพิมล วสยางกูร. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนแปลงพลิกผันด้วยการสร้าง

- องค์กรแห่งความคล่องตัว. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 4(4), 15-27.
- ธีระ กุลสวัสดิ์ และ สมคิด เพชรประเสริฐ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในเทศบาลนคร ในภาคตะวันออก. วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ, 4(2), 1-18.
- นงลักษณ์ พิมพ์ศรี. (2559). การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 8(2), 91-104.
- นงลักษณ์ มโนวลัยเลา. (2565). การจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดปรากฏการณ์เป็นฐานสำหรับอาจารย์ระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย. วิทยาสารเกษตรศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์, 43(3), 727-734.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา = *Principles and theories in educational administration* (พิมพ์ครั้งที่ 2.). นนทบุรี: สำนักพิมพ์ติรณสาร.
- นภศร มิลินทานุช. (2561). การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมและจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 นักเรียนห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์(สสวท.)ด้วยการเรียนรู้แบบร่วมมือในสาระหน้าที่พลเมือง วัฒนธรรมและการดำเนินชีวิต [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/344/1/gs571130073.pdf>
- นภัสภรณ์ มูลสิน. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. กรุงเทพฯ.
- นภัสภรณ์ มูลสิน และ สงวน อินทร์รักษ์. (2562). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(1), 243 - 254. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/213399>
- นรมน ชันดี. (2561). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. กรุงเทพฯ.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 2.).

- กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตรนภา ผัดคำ นภาพรณียอดสิน และ พิษญาภา ยืนยาว. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 9(2), 66-84.
- บรรลุ ชินน้ำพอง. (2555). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. ขอนแก่น.
- บรณัน สาแล. (2564). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา]. ยะลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9.). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญฤดี อุดมผล. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นครูเชิงพุทธบูรณาการของนักศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 10(2), 157-169. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JDAR/article/view/244079>
- ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2563). ผลกระทบของค่าตอบแทนที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม]. กรุงเทพฯ.
- ประภาพร พุกษะศรี. (2560). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยศรีปทุม]. กรุงเทพฯ.
- ปาจริย์ นาคะประทีป. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับโรงเรียนเอกชน. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 7(2), 208-216.
- ปาจริย์ นาคะประทีป สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ และ จีระพันธุ์ พูลพัฒน์. (2566). 11. การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโครงการ English Program โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 9(2), 100-113. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/scaj/article/view/264006>
- ปิยณัฐ วงศ์เครือสร. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0

- ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. สกลนคร.
- ปิยาลักษณ์ ทายิดา และ เบญจวรรณ ศรีมารุต. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนัก
การศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีส
เทิร์น, 20(1), 83-95.
- พงษ์ศักดิ์ ดัวงทา. (2557). การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(บริหารการศึกษา),
มหาวิทยาลัยศรีปทุม]. กรุงเทพฯ.
- พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2554). การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พวงเพ็ญ อินทรประวัตติ. (2564). สมรรถนะของครู 4 ด้านที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากที่สุด.
วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ, 22(1).
<https://ejournals.swu.ac.th/index.php/jedu/article/view/13343>
- พา อักษรเสื่อ และเอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2563). ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
เอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์ 20(2), 81-
88.
- พิฑูร อมรวิทวัส. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิผลด้าน
แรงงานสัมพันธ์ของภาคอุตสาหกรรมและบริการ จังหวัดนครราชสีมา [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี]. นครราชสีมา.
- พูนสุข อุดม. (2553). ครูผู้สอน : การจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
นิตยสาร สสวท, 38(165), 60-62.
- ภรณ์ชฎา โสมเขียว. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาล
ตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี]. ลพบุรี.
- ภัครดา มากเทพพงษ์. (2557). กลยุทธ์การส่งเสริมสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี.
วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 9(4), 367-378.
- มักตา จะปะกียา. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชน

- สอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
[วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. สงขลา.
มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์. (2559). หลักการจัดการธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2559). ทีมงาน (*Teamwork*): พลังที่สร้างความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: โอเดียนส
ไตร.
- เมธี อินาฉา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินการจัดการศึกษาปฐมวัยและความสำเร็จใน
การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครพนม. วารสารบริหาร
การศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 8(31), 142-153.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). ความเป็นครู (พิมพ์ครั้งที่ 5.). กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้งเฮ้า.
ยศ สามเมือง. (2561). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี.
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 37(4), 133-141.
- เย็นฤทัย จงณอม. (2561). การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตดุสิต
[วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการศึกษา), วิทยาลัยครู
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต]. กรุงเทพฯ.
- โยษิตา บุญชื่น. (2563). การศึกษาแนวทางการบริหารแรงงานสัมพันธ์ เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่าง
นายจ้าง ลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการด้วยระบบทวิภาคี กรณีศึกษา นายจ้าง ลูกจ้าง
และสถานประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการ [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. กรุงเทพฯ.
- รณรัชช สวัสดิ์ และ รัตนะ บัวสนธ์. (2565). การจัดการศึกษาฐานสมรรถนะ. วารสารศิลปศาสตร์ราช
มงคลสุวรรณภูมิ, 4(1), 187-201.
- รัชชมาศ ขำจริง. (2563). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการงาน
พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาการสอนการงาน
อาชีพและเทคโนโลยี), มหาวิทยาลัยบูรพา]. ชลบุรี.
- รัญจวน คำมูล. (2566). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษ
ที่ 21 ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารวิจัย
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(1), 197-210.
- รินดา ชันทรกรรม. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคกลาง. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4

เรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมไทย, 376-385.

วรรณฤดี เหล่าสมบัติ. (2563). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. มหาสารคาม.

วรารณ สามโกเศศ. (2562). พัฒนาประเทศ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โจทย์ใหญ่ที่ต้องแก้ไข เพราะคนในชาติ คือ พลังขับเคลื่อนชาติให้ก้าวไปข้างหน้า. สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2567 จาก https://www.matichon.co.th/advertorial/news_1658362

วลิดา อุ่นเรือน. (2563). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมร่วมกับแนวคิดการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลสำหรับนักศึกษาครู [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน), มหาวิทยาลัยนเรศวร]. พิษณุโลก.

วัชรพงษ์ อภิภูณารังสี. (2560). การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 18(1), 125-141.

วันเพ็ญ นันทะศรี. (2559). โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะความเป็นครูวิชาชีพในศตวรรษที่ 21. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 6(3), 96-105.

วันเพ็ญ วรรณกุล. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัทผลิตและจำหน่ายขนมอบกรอบแห่งหนึ่ง ในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น, 3(1), 24-44. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/prn/article/view/250895>

วัลลิภา พูลศิริ. (2562). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. จันทบุรี.

วาราดา ณ ลานคา. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์]. บุรีรัมย์.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2556). บทบาทขององค์การนายจ้างต่อปัญหาในสังคมผู้สูงอายุ. วารสาร

เกษมบัณฑิต, 14(1), 75-84.

- วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล. (2562). การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างจิตนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิโรจน์ หมั่นเทพ. (2561). การพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของครูโรงเรียนเอกชนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยกระบวนการวิจัยก่อรูป [ดุชนิพนธ์ปริญญาดุชนิพนธ์บัณฑิต(วิจัย วัตถุประสงค์และสถิติ การศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา]. ชลบุรี.
- วิไลวรรณ จันทิพย์. (2552). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผล ต่อสมรรถนะของครูผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์]. เพชรบูรณ์.
- วีระชัย ศรีวงษ์รัตน์. (2559). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. มหาสารคาม.
- วีระยุทธ แสงไชย. (2564). ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. สกลนคร.
- วีรยา ภูถาวร. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างคุณลักษณะครูผู้นำในการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. มหาสารคาม.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2557). สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 6(12), 165-184. https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/snru_journal/article/view/26439
- ศิริพร แก้วหอม. (2566). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาเอกชน กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ กรุงเทพมหานคร. วารสารการวัด ประเมินผล สถิติและการวิจัยทางสังคมศาสตร์, 4(2), 64-79.
- ศิริรัตน์ มกรพุกษ์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา]. พระนครศรีอยุธยา.

สกล บุญสิน. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สถาพร พฤษพิบูล. (2558). เอกสารประกอบการฝึกอบรม “คุณภาพนักเรียนเกิดจากกระบวนการเรียนรู้”. สระแก้ว: คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยบูรพา.

สรวรรยา ตาข้า อนุภูมิ คำยัง และ จุฑามาส ศรีจำนงค์. (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. วารสารการวัดผลการศึกษา, 37(102), 81-93.

สันติ อุดมฤทธิ์. (2562). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 21(2), 61-72.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ. (2567). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2567 จาก <https://drive.google.com/file/d/16huAQ1uNLtDCOD83-YCLQAPlp2F0NSHI/view>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2561). แนวดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาประเภทสามัญศึกษาตามกฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. โรงพิมพ์องค์การค้ำของ สกสศ. ลาดพร้าว. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2567 จาก <https://opec.go.th/download/detail/53>

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ.2566-2570. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2567 จาก https://opec.go.th/plan?cate_id=4

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2567). รายงานประจำปี Annual Report 2566. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2567 จาก https://opec.go.th/uploads/2024/plan/20240212_150613_607_เล่มรายงานประจำปี พ.ศ.2566สช..pdf

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2564). คู่มือการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ INTERSECT model. สืบค้นเมื่อ 1 เม.ย. 2567 จาก <https://www.mhspeo.go.th/wp->

content/uploads/2021/05/คู่มือ-INTERSECT-รร-เอกชนฯ-64.pdf

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2566). รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสองปีงบประมาณ 2565. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2567 จาก <https://www.onesqa.or.th/upload/download/202304110957536.pdf>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). ความหมายของสมรรถนะและองค์ประกอบสมรรถนะนักเรียน. กรุงเทพฯ: บริษัท พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2567 จาก https://ict.moph.go.th/upload_file/others/ยุทธศาสตร์ชาติ20ปี.PDF

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พ.ศ.2566-2570. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2567 จาก <https://drive.google.com/file/d/1wvhQ10Ty8AgA6FjJok2WlthCSycR82pv/view>

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สิริพร อินทรธรรม วิทร วิภาหัส และ ประหยัด ฤชากุล. (2566). การศึกษาแนวทางสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 9(2), 63-72.

สิริลักษณ์ ทองลิ้ม. (2553). แนวทางการพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจอมบึง [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร]. นครปฐม.

สุดามาส ศรีนอก. (2557). ปัจจัยสมรรถนะครูและทักษะชีวิตของนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาบัณฑิต [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. ขอนแก่น.

สุดาร์ตน์ เพชรปานวงศ์. (2559). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้ตอนบน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ชลบุรี.

สุดาร์ตน์ เหมะสมาน. (2561). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. จันทบุรี.
- สุพัตรา สุดใจ และ เตือนใจ คลประสิทธิ์. (2565). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 12(2), 263-274.
- สุภาลัย สายคำภา. (2562). การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1924/1/gs631110057.pdf>
- สุรเดช อนันตสวัสดิ์. (2554). โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. กรุงเทพฯ.
- สุรางคณา เลี่ยมเพ็ชรรัตน์. (2554). การสร้างเครื่องมือการประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. เชียงใหม่.
- สุรียรัตน์ อาริรักษ์สกุล ก้องโลก. (2561). ประมวลสาระชุดวิชาความเป็นครู หน่วยที่10 (พิมพ์ครั้งที่ 2.). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวิตรา บุญแจ้ง. (2566). โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำดิจิทัล บรรยาภาศโรงเรียน ความคล่องตัวขององค์กร ผ่านสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการร้อยละ 8, 8(6), 407-425.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2551). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิรดี คำศรีเมือง. (2563). แนวทางการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนอนุบาลนานาชาติคิดส์เฟิร์สท์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก]. กรุงเทพฯ.
- อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และ คำณน โชนะโชติ. (2562). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 6(1), 300-333.

- อรรวินท์ วรประวดี. (2564). สภาพความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. พิษณุโลก.
- อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล. (2556). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ. https://ir.swu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/4153/2/On-uma_R.pdf
- อริสา นพคุณ. (2561). การพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา. วารสารชุมชนวิจัยและพัฒนาสังคม, 12(3), 232-244. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NRRU/article/view/109140>
- อัชญิยา ชื่นเจริญวงศ์. (2555). กระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย]. กรุงเทพฯ.
- อำภาพร จิรธรรมโอภาส. (2564). อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนทางเลือกในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1913/1/g621110074.pdf>
- อิงครัต จันทรวงศ์. (2566). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. สงขลา.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รศ.ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง

ภาควิชา จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผศ.ดร.พนิดา ศกุนตนาค

ภาควิชา การวัดผลและวิจัยการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ดร.ลฎาภา นาคคุบัว

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด

การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสวบุรี เขต 1

ดร.ณสีกาญจน์ เจริญหิรัญธรรณ

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนิโชชายด์หนุ่ย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

ดร.เคียร่า อายน์ไฮเวน ลามาร์ค่า

ภาควิชาภาษาอังกฤษ คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)



ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)
เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง : ค่าดัชนี IOC ที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยค่าดัชนี IOC มี 3 ระดับ ได้แก่

คะแนน +1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยาม

คะแนน 0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยาม

คะแนน -1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องตามนิยาม

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 5		
ตอนที่ 1							
1.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 2							
1.	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
2.	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
3.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
5.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
18.	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
19.	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 5		
20.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
28.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 3							
1.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
20.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลงผล
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 5		
23.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง :

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ
2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีจำนวน 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลโดยภาพรวมเท่านั้น ไม่มีข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงไปยังข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมการวิจัย จึงไม่มีผลกระทบต่อบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามหรือโรงเรียนในสังกัดของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

โปรดให้ข้อมูลตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความสมบูรณ์ คำตอบของท่านจะส่งผลให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งในเชิงวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

ขอแสดงความนับถือ
 นายวิชศักดิ์ เจริญศิริบุญธรรม
 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงตามสถานภาพของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 31 ปี

☐ 31-40 ปี

☐ 41-50 ปี

☐ มากกว่า 50 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5-10 ปี

☐ 10-15 ปี

☐ มากกว่า 15 ปี

5. อำเภอของโรงเรียนที่ท่านสังกัด

☐ บางป่อ

☐ บางพลี

☐ บางเสาธง

☐ พระประแดง

☐ พระสมุทรเจดีย์

☐ เมืองสมุทรปราการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีการดำเนินงานของผู้บริหารมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีการดำเนินงานของผู้บริหารมาก |
| 3 | หมายถึง | มีการดำเนินงานของผู้บริหารปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีการดำเนินงานของผู้บริหารน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีการดำเนินงานของผู้บริหารน้อยที่สุด |

ข้อที่	การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
การวางแผนทรัพยากรบุคคล						
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดแนวทางกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ					
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรบุคคลในเชิงปริมาณ เช่น วางแผนค่าเป้าหมาย กำหนดระยะเวลาของแต่ละกระบวนการ และกำหนดระดับวัดผลเป็นต้น					
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรบุคคลในเชิงคุณภาพ เช่น เป้าหมาย มาตรฐาน และแผนดำเนินการเป็นต้น					
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนทางรองรับและนำการวางแผนไปปฏิบัติเพื่อให้องค์การมีทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต					
5	ผู้บริหารโรงเรียนทำให้องค์การมีจำนวนและประเภทของทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมในสถานที่และเวลาที่ถูกต้อง					
6	ผู้บริหารโรงเรียนคาดคะเนจำนวนครูและบุคลากรตามตำแหน่งว่างที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้					
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร						
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการประชาสัมพันธ์ทุกช่องทางเพื่อจัดหาครูและบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามท้องที่การต้องการ ตามคุณสมบัติ ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน					
8	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสรรหาครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบและรวดเร็ว					
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีการคัดเลือกบุคลากรด้วยวิธีการทดสอบหรือสัมภาษณ์					
10	การทดสอบหรือสัมภาษณ์มีความโปร่งใสและยุติธรรม					
การพัฒนาบุคลากร						
11	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และเจตคติ ให้แก่ครูและบุคลากร เช่นการให้ครูเข้าร่วมอบรม สัมมนา เป็นต้น					
12	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่ครูและบุคลากร					
13	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาวิทยากรเพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์สำหรับการฝึกเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาและการฝึกอบรมให้แก่ครูและบุคลากร					
การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ						

ข้อที่	การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
14	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการจัดการเงินเดือน ค่าแรง รายได้ สวัสดิการแก่ครูและบุคลากร					
15	ผู้บริหารโรงเรียนมีการยกย่อง เชิดชูเกียรติแก่ครูและบุคลากร					
16	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน ไม่เลือกปฏิบัติ					
17	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน					
18	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างเสริมฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวครูและบุคลากรในโรงเรียนผ่านการขึ้นค่าตอบแทนที่มีมาตรฐาน					
19	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงการมีความยุติธรรม เป็นที่พึงพอใจของครูและบุคลากรในโรงเรียน					
แรงงานสัมพันธ์						
20	ผู้บริหารโรงเรียนประสานงานและส่งต่องานกับครูและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
21	ผู้บริหารโรงเรียนกับครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยกันอย่างราบรื่น					
22	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
23	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
24	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นครูและบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ					
25	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสามัคคีระหว่างครูและบุคลากร ซึ่งนำไปสู่ผลปฏิบัติงานที่ดี					
การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
26	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดกระบวนการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานหน้าที่ของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเอกชน					
27	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์เครื่องมือ วิธีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีเป็นระบบ ทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน					
28	ผู้บริหารโรงเรียนวัดและประเมินผลครูและบุคลากรอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ					
29	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการให้ค่าตอบแทนหรือรางวัล หรือตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นแก่ครูและบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ได้เป็นอย่างดีเยี่ยม					
30	ผู้บริหารโรงเรียนนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวัดและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
31	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความพึงพอใจในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากร					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการแสดงพฤติกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้

5	หมายถึง	มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน	ระดับการแสดงพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
ภาวะผู้นำครู						
1	ท่านเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวได้เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานในบทบาทงานสอนได้ดี					
3	ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญแตกฉานในศาสตร์วิชาที่ตนสอน					
4	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน					
5	ท่านมีคุณลักษณะเหมาะสมกับความเป็นครู ปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
6	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ทำทนายความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของตนเองและบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายการเรียนรู้					
การจัดการเรียนรู้						
7	ท่านสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือต่อยอดความรู้เดิมของผู้เรียนให้สูงขึ้น					
8	ท่านสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ จัดหาสื่อการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน					
9	ท่านสามารถวัดผลและประเมินผลผู้เรียน สอดคล้องกับตัวชี้วัดและมาตรฐานที่หลักสูตรกำหนด					
10	ท่านสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ					
การพัฒนาตนเองของครู						
11	ท่านสามารถผลักดันตนเองไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย					
12	ท่านสามารถรับรู้ศักยภาพ ข้อดี ข้อด้อยตนเอง					
13	ท่านต้องการที่จะทำให้อุณหภูมิชีวิตของตนเองดีขึ้น					
14	ท่านสามารถเก็บสะสมข้อมูลความรู้เพื่อให้ตนเองเป็นผู้มีความรอบรู้ในเรื่องต่างๆ					
15	ท่านมีความสามารถในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของตนเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผล					
16	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างชัดเจนและมีความมุ่งมั่นแน่วแน่ในการกระทำเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
17	ท่านมีความอดทน เพียรพยายาม ไม่ท้อถอยต่อปัญหาอุปสรรคที่ตนเผชิญอยู่					

ข้อที่	สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน	ระดับการแสดงผลพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
18	ท่านมีความสามารถในการประเมินผลจากการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นว่าควรแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาต่อไปอย่างไร					
การทำงานเป็นทีม						
19	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความมุ่งมั่นในวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายเดียวกันแบ่งปันประสบการณ์					
20	ท่านช่วยเหลือผู้อื่น สนับสนุนเพื่อนร่วมปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
21	ท่านแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม					
22	ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
23	ท่านร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยกับเพื่อนร่วมงาน					
การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
24	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองจนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					
25	ท่านมีความมุ่งมั่น อดทน ปฏิบัติภารกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ					
26	ท่านสามารถสร้างผลงานที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์					
27	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยมจนภารกิจที่ปฏิบัตินั้นบรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเอกชน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณสำหรับการเสียสละเวลาของท่านในการตอบคำถาม



ภาคผนวก ง

หนังสือรับรองจริยธรรมโครงการวิจัยในมนุษย์



AF19-03-03.1
August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นายวชิรศักดิ์ เจริญหรือธรรม

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC-672274

รายการเอกสารที่รับรอง :

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2567 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 25 เมษายน 2567 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2567 |
| 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2567 |
| 5. ประวัติผู้วิจัย | |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 30 มิถุนายน 2567

วันที่หมดอายุ : 29 มิถุนายน 2568

(ลงชื่อ).....


(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาคารนวัตกรรม ศ.ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 17

โทร. (02) 6495000 ต่อ 17503, 17506 โทรสาร (02) 2042590



AF20-03-03.0
May, 2023

Certificate of Ethical Committee Approval

This is to certify that:

Protocol Title: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AFFECTING COMPETENCIES OF TEACHERS IN PRIVATE SCHOOLS UNDER SAMUTPRAKAN PROVINCIAL EDUCATION OFFICE.

Principal investigator: Mr.Washirasak Charoenhiruntorn

Institution: Faculty of Education, Srinakharinwirot University

Protocol code: SWUEC-672274

Documents approved:

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1. Submission form | version no. 2 date 6 June 2024 |
| 2. Full research proposal | version no. 1 date 25 April 2024 |
| 3. Participant information sheet and consent form | version no. 2 date 6 June 2024 |
| 4. Questionnaire/data collection form | version no. 2 date 6 June 2024 |
| 5. Investigator's biography | |

have been reviewed and approved by the Human Research Ethics Committee of Srinakharinwirot University based on Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research, along with laws and regulations of Thailand. Thus, the approval for conducting the study is granted.

Date of approval: 30/06/2024

Date of expiration: 29/06/2025

(Associate Professor Sittipong Wattananonsakul, Ph.D.)

Chairman, Social Science and Behavioral Science Research Sub-Committee
of Srinakharinwirot University (Panel 2)

Ethics and Research Standards Division
Innovation Building Prof. Dr. Saroch Buasri, Floor 17
Srinakharinwirot University, 10110 Thailand
Tel.: +66-26-495000, 17503 Fax: (02) 2042590



ข้อปฏิบัติสำหรับผู้วิจัย

โครงการที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แจ้งให้ทราบเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้วิจัยภายหลังจากโครงการวิจัย ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว ดังต่อไปนี้

- 1 ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่างๆที่ระบุไว้ในโครงร่างการวิจัยโดยเคร่งครัด โดยใช้เอกสารคำชี้แจง และแบบยินยอม รวมถึงเอกสารอื่นๆ ที่ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการแล้วเท่านั้น
- 2 ผู้วิจัยที่มีหน้าที่รายงานต่อคณะกรรมการจริยธรรมฯ ตาม SOP บทที่ 6 เมื่อ
 - 2.1 มีการดำเนินงานวิจัยครบระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะต้องมีการรายงานความก้าวหน้าตามระยะเวลาที่คณะกรรมการฯ กำหนดในเอกสารรับรอง หรือเมื่อครบหนึ่งปีจากวันที่ระบุไว้ในเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยของโครงการ โดยใช้แบบรายงานความก้าวหน้า (SWUEC-Progress, AF/01-06/03.0)
 - 2.2 มีการดำเนินการวิจัยไม่ทันตามที่กำหนด โดยทั่วไปคณะกรรมการฯ จะให้การรับรองไม่เกิน 1 ปี ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในหนังสือรับรอง ผู้วิจัยจะต้องเสนอเอกสารขอต่ออายุการรับรองโครงการวิจัย โดยใช้ แบบเสนอขอต่อการรับรองโครงการ (SWUEC-Renew, AF/02-06/03.0) ภายใน 30 วันก่อนหมดอายุ เพื่อให้ทางหน่วยงานฯ ได้มีระยะเวลาจัดเตรียมเอกสารเข้าประชุมก่อนโครงการวิจัยจะหมดอายุ ทั้งนี้หากท่านยังไม่ได้รับเอกสารรับรองการต่ออายุจากคณะกรรมการฯ จะไม่สามารถรับอาสาสมัครใหม่ระหว่างที่โครงการวิจัยหมดอายุได้ **กรณีหน่วยงานฯ ไม่ได้รับการติดต่อกลับจากผู้วิจัย ภายในระยะเวลา 6 เดือน นับจากวันที่โครงการวิจัยหมดอายุการรับรองเอกสารโครงการวิจัยจะถูกทำลาย 3 ปี นับจากวันที่หมดอายุการรับรอง**
 - 2.3 มีความจำเป็นในการปรับปรุงโครงการวิจัย (Protocol Amendment) หรือ มีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัย ผู้วิจัยจะต้องเสนอการปรับปรุงเป็น แบบรายงานขอการปรับปรุงโครงการวิจัย (SWUEC-Amend, AF/03-06/03.0) ตามที่ได้กำหนดไว้ โดยอ้างอิงรหัสโครงการตามที่ได้รับการรับรอง โดยต้องระบุให้ชัดเจนว่า มีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัยคนใหม่ ให้แนบประวัติมาด้วย
 - 2.4 มีอาการไม่พึงประสงค์รุนแรงจากการดำเนินโครงการวิจัย (Serious Adverse Events) เกิดขึ้นแก่อาสาสมัคร ผู้วิจัยจะต้องทำเอกสารแจ้งคณะกรรมการฯ ภายใน 7 วันปฏิทิน และหากมีอาการไม่พึงประสงค์รุนแรงนั้น เป็นเหตุให้อาสาสมัครถึงแก่ชีวิต ต้องแจ้งภายใน 24 ชั่วโมง (โดยทางจดหมาย

- จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือโทรสาร) หลังจากผู้วิจัยทราบเหตุการณ์ โดยใช้แบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์สำหรับอาสาสมัครในสถาบัน (SWUEC-SAE-Local, AF/04-06/03.0) และแนบรูปแบบเอกสารรายงานเป็นสำเนา SAE Report Form ที่กำหนดโดยผู้สนับสนุนทุนวิจัย หากไม่มีแบบรายงานจากผู้สนับสนุนทุนวิจัยให้ใช้แบบรายงานของ SWUEC ตามที่กำหนดอย่างเดียว กรณีเป็นรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เกิดแก่อาสาสมัครนอกสถาบัน ซึ่งบริษัทผู้สนับสนุนส่งให้ผู้วิจัย ให้ใช้แบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เกิดแก่อาสาสมัครนอกสถาบัน (SWUEC-SAE-External, AF/05-06/03.0) แนบกับแบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่บริษัทผู้สนับสนุน
- 2.5 มีการดำเนินการใดๆ ที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจะต้องรายงานให้คณะกรรมการฯรับทราบภายใน 7 วันปฏิทิน หลังจากที่ได้รับพบ โดยใช้แบบรายงานการดำเนินงานวิจัยที่เบี่ยงเบน (SWUEC-deviation, AF/06-06/03.0)
- 2.6 การวิจัยเสร็จสิ้นลงหรือยุติการวิจัยด้วยใดๆ ให้ผู้วิจัยมีหนังสือแจ้งปิดโครงการวิจัยนั้นพร้อมผลการดำเนินการวิจัยให้คณะกรรมการฯ ทราบ ตามแบบรายงานแจ้งการปิดโครงการวิจัย (SWUEC-Close, AF/07-06/03.0) ทั้งนี้โครงการที่รายงานแจ้งปิดและได้รับการพิจารณา โดยคณะกรรมการฯ แล้ว ถือว่าเป็นการสิ้นสุด ไม่สามารถขอยกเลิกการแจ้งปิดได้อีก
- 3 คณะกรรมการฯ จะมีการสุ่มเข้าตรวจเยี่ยมโครงการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเรียบร้อยของการดำเนินงาน และรับฟัง และให้คำปรึกษาข้อปัญหาที่อาจมีในระหว่างการดำเนินการวิจัย โดยคณะกรรมการฯ จะมีหนังสือแจ้งให้ทราบ ล่วงหน้าเป็นเวลา 2 สัปดาห์ ผลการตรวจเยี่ยมโครงการวิจัยจะแจ้งเพื่อทราบในที่ประชุมคณะกรรมการฯ และจะแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้วิจัยได้ทราบ และอาจมีข้อเสนอแนะให้ปฏิบัติต่อไป



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย

ที่ อว 8718/1120



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

23 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

เนื่องด้วย นายวชิรศักดิ์ เจริญศิริยุทธ ณัฏฐะตบปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทิมา ภูติธัญวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรม สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672274

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ” กับ ครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2567 ถึง เดือนสิงหาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรารณ วิทยานนท์)

รองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัล รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 118 3387

ที่ อว 8718/1120



บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

23 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

เนื่องด้วย นายวชิรศักดิ์ เจริญศิริธรณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทิรม์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672274

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ” กับ ครู เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2567 ถึงเดือนสิงหาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรารณ วิทยานนท์)

รองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัล รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 118 3387

ประวัติผู้เขียน

