

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียน
กับสมรรถนะครู กลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่ เขต 1

Relationship between School Administrators' Human Resource Management
and Teacher Competencies in the Taksin School Cluster under Rayong
Primary Educational Service Area Office 1

เสาวภา ล่วงพิน¹, ดร.บุญจักวาล รอดบำรุง²

Saowapa Luangpon¹, Dr.Boonjakkawan Rodbumrer²

สังกัดคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to: (1) examine the level of human resource management of school administrators, (2) examine the level of teachers' competencies, and (3) investigate the relationship between human resource management of school administrators and teachers' competencies in the Taksin Group under Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 136 teachers from schools in the Taksin Group under Rayong Primary Educational Service Area Office 1, selected through purposive sampling. The research instruments were a five-point Likert scale questionnaire and open-ended questions. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation, and inferential statistics using Pearson's product-moment correlation coefficient. Content analysis was also employed to analyze the open-ended responses.

The results revealed that the overall level of human resource management of school administrators was at the highest level. When considered by aspect, all aspects were rated at the highest level, including manpower planning, recruitment and appointment, personnel development and training, performance appraisal, and motivation and retention. In addition, the overall level of teachers' competencies was also at the highest level. Each aspect was rated at the highest level, namely learning management, use and development of instructional media and innovations, research

for instructional improvement, student development, and morality, ethics, and professionalism. The analysis of the relationship indicated that human resource management of school administrators had a positive correlation with teachers' competencies at a high level, with statistical significance at the .05 level. This finding suggests that effective human resource management by school administrators plays an important role in enhancing teachers' competencies.

Keywords: Human Resource Management (HRM), Teacher Competency

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียน 2. ศึกษา ระดับสมรรถนะของครู 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะ ของครู กลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 136 คน ซึ่ง ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และ แบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน รวมทั้งการวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับคำถามปลายเปิด

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการสร้างแรงจูงใจและการ รักษาบุคลากร นอกจากนี้ สมรรถนะของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ใน ระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อและนวัตกรรม ด้านการวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครู ผลการศึกษา ความสัมพันธ์พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะของครูใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพของ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะของครู

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, สมรรถนะครู

บทนำ

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา โรงเรียนในฐานะหน่วยจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อ การดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 อาทิ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การ

สื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น Trilling & Fadel (2009:47-74) การที่จะทำให้ผู้เรียน มีสมรรถนะดังกล่าวได้นั้น ครูผู้สอนถือเป็นบุคลากรสำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทโดยตรงในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน สมรรถนะครู (Teacher Competency) จึงเป็นประเด็นสำคัญที่หน่วยงานการศึกษาทั้งในระดับชาติและนานาชาติให้ความสำคัญ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะครู ซึ่งประกอบด้วยด้านการจัดการเรียนรู้ การใช้และพัฒนาสื่อและนวัตกรรม การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน และการมีคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นครู สพฐ.(2563) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังพบว่าครูจำนวนไม่น้อยยังมีข้อจำกัดด้านสมรรถนะ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาตนเอง และผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้นในขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครูและการศึกษาในโรงเรียน เพราะผู้บริหารทำหน้าที่ทั้งในด้านการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน การจัดสรรทรัพยากร การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ตลอดจนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการสร้างและพัฒนาครูให้มีสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง โดยครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรให้อยู่ในวิชาชีพอย่างมีความสุขและมีคุณภาพ Dessler (2017:2-6) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำ ในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการบริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่ตอบสนองต่อการพัฒนาผู้เรียนและความต้องการของสังคมไทยในอนาคต

สำหรับกลุ่มโรงเรียนตากสิน ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีลักษณะบริบทที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีจำนวนครูจำกัดเมื่อเทียบกับภาระงานที่ได้รับครูบางส่วนยังมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะเพิ่มเติม เช่น การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสอน การพัฒนานวัตกรรม และการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้อของผู้เรียนโดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มตากสินจึงมีความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างระบบและกลไกที่จะช่วยพัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน Linda Darling-Hammond (2017: 3-8), Tony Wagner (2012: 12-20), UNESCO (2018: 7-12) แม้ที่ผ่านมามีความพยายามในการพัฒนาครูผ่านการจัดอบรม สัมมนา และโครงการพัฒนาต่าง ๆ แต่ยังคงพบว่าการพัฒนาหลายครั้งไม่ต่อเนื่อง ไม่ตรงกับความต้องการจำเป็นของครู และไม่สามารถนำไปใช้จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะช่วยให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน Guskey (2002: 381-384), Darling-Hammond (2017: 5-9)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู กลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยมุ่งหวังให้ผลการวิจัยสามารถเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งยังช่วยให้ครูได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มตากสิน
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูในกลุ่มโรงเรียนตากสิน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะครู

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาของงานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะครู กลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลา เขต 1 ดังนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาในการวิจัยตามหลักการแนวคิดทฤษฎีและข้อค้นพบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะครู

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 15 โรงเรียน ซึ่งมีครูผู้สอนในกลุ่มตากสินทั้งสิ้น 204 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มตากสิน จำนวน 204 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลา เขต 1 ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้ กำหนดไว้ในตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2557: 49; อ้างอิงจาก Krejcie and Morgan. 1970: 110) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะเขตพื้นที่โรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลา เขต 1

ขอบเขตด้านเวลา

ระหว่างเดือน มิถุนายน พ.ศ.2568 – ธันวาคม 2568

ทบทวนวรรณกรรม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

อภิชัย ศรีเมือง (2555: 63) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) หมายถึง กระบวนการบริการจัดการบุคลากรในองค์การ หลักพื้นฐานที่สำคัญที่ถือว่าเป็นปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคล คือการสรรหา (Recruitment) พัฒนา (Development) บำรุงรักษา (Retention) บุคคลไว้กับองค์การให้ยาวนานที่สุดและมีหน้าที่ กระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือการวางแผนบุคคล การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การบริหารค่าจ้างเงินเดือน และสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การโยกย้าย เลื่อนตำแหน่งงาน วินัยและการลงโทษ และการบริหารแรงงานสัมพันธ์

จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณ (2558: 8) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง งานที่กล่าวอ้างเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานและนโยบายขององค์การเป็นสำคัญ โดยจะมุ่งเน้นให้ความสำคัญ โดยตรงกับตัวบุคลากรในองค์การ โดยเริ่มตั้งแต่การประกาศรับสมัครบุคคลเข้ามาทำงาน จนถึงเมื่อบุคลากรนั้นได้เกษียณตัวเองออกจากงานแล้วและกระบวนการต่าง ๆ นั้นจะช่วยให้ บุคลากรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่น ผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของตัวบุคลากรเอง เช่น ความสามารถที่เพิ่มมากขึ้น ความมั่นคงในอาชีพการงาน เป็นต้น

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2559: 2) กล่าวว่า การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล หมายถึง การใช้คนและ/หรือ กลุ่มบุคคลให้สามารถงานได้ตามที่องค์การมุ่งหวัง โดยผ่านกระบวนการสรรหา คัดเลือก และมอบหมายบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของงานหรือนโยบายขององค์การ มีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพและมีศักยภาพที่จะเติบโตไปพร้อมกับองค์การ พร้อมทั้งดูแลบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การธำรงรักษาให้บุคลากรที่มีความสามารถอยู่ทำงานกับองค์การให้นาน ให้มีแรงจูงใจและหลักประกันที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมี ประสิทธิภาพ

กุลชลี พวงเพชร (2560: 2) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดการบุคคลในองค์การ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์การ และเพื่อให้บุคคล สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจน ให้อยู่กับองค์การได้ในระยะยาว กิจกรรมสำคัญ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน และ แรงงานสัมพันธ์

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560: 2) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการหนึ่ง ที่จะช่วยให้ องค์การได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เป็นการใช้ ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าของ องค์การ ให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมี ภารกิจหลัก คือ การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา และการคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนาการจ่าย ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่เน้นแรงจูงใจ ป้องกันก่อนเกิดปัญหา การทำหลายหน้าที่ ที่สร้างแรงกดดัน และการเปลี่ยนแปลงเสมอ การดูแลสิทธิพนักงาน การดูแล สุขภาพความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

พรชัย เจตมาาน, นิตยาพร กิณบุญ และไพฑูริย์ พิมดี (2560: 7-8) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นคำที่บุคคลใช้กันโดยทั่วไป ซึ่งถือว่า มีความหมายเหมือนกัน และเป็นที่น่าสนใจ คือ การจัดการงานบุคคล (Staffing) การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) การจัดการบริหารงานบุคคล (Personnel Management : PM) และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM)

มอนดี้ (2008: 4) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง บุคคลต่าง ๆ ในองค์การที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนโดยได้ แสดง ให้เห็นถึงองค์ประกอบ 5 ด้านหลัก ของ HR system ได้แก่ ด้านการจัดการส่วนบุคคล (Staffing) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ด้านค่าตอบแทน (Compensation) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) และด้านพนักงานและ แรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labor Relations)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการบุคลากรในองค์การอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน การพัฒนาและ

ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา

ในแต่ละองค์กรบุคคลถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเป็นอย่างมาก เพราะไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการใดก็ตาม ล้วนแล้วแต่จะต้องใช้ทรัพยากรบุคคลในการดำเนินงานแทบทั้งสิ้น ดังนั้น การบริหารและพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพื่อเป็นกำลังในการพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไว้ ดังนี้

เดสเลอร์ (Dessler. 2017: 2-6) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมทั้งการวางแผน การสรรหา การพัฒนา การประเมินผล และการสร้างแรงจูงใจของบุคลากร เขาเห็นว่า HRM เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน สำหรับสถานศึกษา หมายถึง การบริหารครูและบุคลากรให้มีคุณภาพ ไม่เพียงแต่สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังช่วยสร้างขวัญกำลังใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

อาร์มสตรอง (Armstrong. 2019: 2-12) กล่าวว่า การบริหาร HRM ต้องเป็นระบบ มีความต่อเนื่อง และครอบคลุมกิจกรรมสำคัญ เช่น การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงจูงใจ เขาชี้ว่ากระบวนการเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะและความพึงพอใจของบุคลากร การบริหาร HRM ที่มีระบบและมาตรฐานสามารถยกระดับคุณภาพการทำงานของครู ทำให้ครูมีความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูมีแรงจูงใจสูงและสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

บุญทัน ดอกไธสง (2562: 45) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนไม่ใช่เพียงการจัดการเรื่องจำนวนครูหรือการจ้างงานเท่านั้น แต่เป็นการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม สัมมนา และกิจกรรมพัฒนาทักษะต่าง ๆ การบริหาร HRM ที่ดีจะทำให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม และสามารถแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะสะท้อนถึงคุณภาพของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

อาร์มสตรองทริลลิง และฟาเดล (Trilling & Fadel.2009: 47-55) กล่าวว่า ความสำคัญของครูในการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 เช่น ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น การบริหาร HRM ของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างครูที่มีสมรรถนะเหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ หรือการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม

กล่าวโดยสรุป นักวิชาการต่างเห็นพ้องว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาครูทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ HRM อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ จะทำให้ครูมีศักยภาพสูงขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะครู

แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competence หรือ Competency) ต่างจากแนวคิดอื่น ๆ ทางการบริหารซึ่งมักเริ่มต้นจากอุตสาหกรรม วิศวกร หรือผู้ปฏิบัติงานในโรงงานที่คิดค้นกระบวนการในการปรับปรุงองค์กรและงานของตนขึ้น หรือเกิดจากนักวิชาการที่ได้พัฒนาทฤษฎีด้านพฤติกรรม องค์กรหรือการพัฒนาองค์กรขึ้นโดยวิธีการเชิงนิรนัย กล่าวคือ โดยสรุปสังเกตจากความสำเร็จขององค์กรต่าง ๆ แล้วประมวลขึ้นเป็นชุดของคำอธิบาย แต่แนวคิดด้านสมรรถนะนี้ถือกำเนิดขึ้นจาก งานวิจัยด้านจิตวิทยาซึ่งมีฐานทางทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนาและมีการพิสูจน์ทดลองเชิงประจักษ์มายาวนาน ย้อนกลับไปสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 เมื่อกองทัพสหรัฐฯ มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้อง คัดเลือกผู้ที่เหมาะสมเข้าฝึกการเป็นนักบิน การคัดเลือกนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะการฝึกผู้ที่ไม่เหมาะสมจะเป็นนักบินไม่เพียงแต่เสียเวลาอันมีค่าของกองทัพเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการสูญเสีย ชีวิตและเครื่องบินที่มีอยู่จำกัด ในเวลาที่ขีดความสามารถของเครื่องบินรบมีผลสำคัญอย่างยิ่งต่อโฉม หน้าของสงครามในยามนั้น วงการวิชาการยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการคัดเลือกทางจิตวิทยาซึ่งใช้ กระบวนการที่เป็นวิทยาศาสตร์สามารถนำมาใช้สรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่งงานได้กองทัพจึงได้เชิญ ฟลานาแกน (Flanagan) มาเป็นผู้จัดตั้งโครงการจิตวิทยาการบิน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการออกแบบ เครื่องมือคัดเลือกผู้ที่แสดงศักยภาพที่จะเป็นนักบินที่มี ประสิทธิภาพให้แก่กองทัพสหรัฐฯ ด้วยวิธีการที่เรียกว่า “Critical Incidents” หลังจากเสร็จสิ้นโครงการ ฟลานาแกน (Flanagan) ได้รับเชิญไปสอน ที่พิตต์สเบิร์ก (Pittsburgh) และได้พัฒนาวิธีการดังกล่าวเพิ่มเติมจนได้ตีพิมพ์บทความที่สำคัญยิ่ง ฉบับหนึ่งเมื่อปี ค.ศ. 1954 ชื่อ “The Critical Incident Technique” ลงในวารสาร Psychological Bulletin วงการจิตวิทยาถือว่าโครงการจิตวิทยาการบินนี้เป็นหนึ่งในบรรดาโครงการจิตวิทยา ประยุกต์ที่ประสบความสำเร็จสูงสุด ในช่วงเวลาใกล้เคียงกันนั้น เมอร์เรย์ (Murray) ได้กำลังศึกษา ค้นคว้าในเรื่องบุคลิกภาพของมนุษย์ และเสนอทฤษฎีว่าบุคลิกภาพนั้นเกิดจากแรงขับเคลื่อนภายใน แต่ มิใช่แรงขับเคลื่อนพื้นฐานอย่างเช่น ความหิว หรือความกลัว แต่เป็นแรงขับเคลื่อนเชิงจิตวิทยา (Psychogenic Needs) เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์จิตใจก้าวร้าว ความเจ้าระเบียบ เป็นต้น และเพื่อ ประกอบการทดสอบและประยุกต์ใช้ ทฤษฎีนี้ เมอร์เรย์ (Murray) และเพื่อนร่วมงานจากภาควิชา เดียวกันชื่อ มอร์แกน (Morgan) ได้ร่วมพัฒนาเครื่องมือวัด สิ่งที่ขับเคลื่อนอยู่เบื้องลึกของคน ซึ่งเรียกว่า “Needs” จนสามารถพบและระบุ Needs ประเภทต่าง ๆ ได้ 27 รายการ เครื่องมือวัดดังกล่าวนี้ เรียกว่า “Thematic Apperception” (TAT) ซึ่งเป็นการใช้รูปภาพเพื่อหยั่งถึงความรู้สึกนึกคิดที่มีอยู่ ภายใน อย่างไรก็ตาม Needs มิใช่สัญชาตญาณที่มีติดตัวมากับคนและคงอยู่นั้นอย่างถาวร อีกทั้ง มิได้เป็นเพียงสิ่งที่ประกอบขึ้นเป็นบุคลิกภาพของมนุษย์ แรงขับเคลื่อนภายในนี้ยังต้องมีปฏิสัมพันธ์กับ พลังจากภายนอกที่เรียกว่า “Press” ซึ่งกดดันให้ผู้คนต้องกระทำสิ่งต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาและ ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาที่เข้าไปปรับแต่ง Needs ดังกล่าวจนเกิดการพัฒนาการของบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมขึ้น ต่อมา ไวท์ (White) คิษย์เอกคนหนึ่ง ของ เมอร์เรย์ (Murray) ได้พัฒนา แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพและตีพิมพ์บทความชื่อ “Motivation Reconsidered : the Concept of Competence” ลงในวารสาร Psychological Review ในปี ค.ศ. 1959 โดยมีเนื้อหาสาระเป็นการ ขยายกรอบความคิดเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องแรงจูงใจ ในบทความนี้ ไวท์ (White) เลือกที่จะใช้คำว่า “Motivation” เพื่อกล่าวถึงแรงขับเคลื่อนเบื้องลึกและแยกให้เห็นว่าแรงขับเคลื่อนในเชิงจิตวิทยาซึ่งเป็นที่ สนใจศึกษากันมาก่อนหน้านั้นไม่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมและบุคลิกภาพของมนุษย์ แต่ที่น่าสนใจคือ แรงขับเคลื่อนเบื้องลึกในอันที่จะส่งผลเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมต่างหาก เขาเป็นผู้เสนอแนวคิดเรื่อง “Effectance Motivation” และนำไปสู่การสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับ Personal Competence ซึ่งเขา นิยามว่าเป็น ความสามารถที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ (The Ability to Interact Effectively with the Environment)

แมคเคลแลนด, ดี.ซี. (McClelland, D. C. 1973: 1-14) เป็นต้นคิดในการพิสูจน์เป็นครั้งแรกในโลกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) นั้นสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ในวัยผู้ใหญ่ โดยในทศวรรษที่ 1960 ท่านได้จัดการฝึกอบรมหลักสูตร Achievement Motive Training เพื่อสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้ ด้วยความร่วมมือกับองค์การ USAID ในการฝึกอบรมครั้งนั้นแมคเคลแลนด (McClelland) ได้สังเคราะห์ Critical Incident Technique และ Thematic Apperception Technique ซึ่งต่อมา พัฒนาไปเป็นเครื่องมือการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลสมรรถนะที่ชื่อ “Behavioral Event Interview” มาเป็นเครื่องมือหลักในการทำความเข้าใจและสร้างแรงจูงใจ และใช้เครื่องมือนี้เพื่อฝึกอบรมนักธุรกิจ ชาวอินเดียให้เกิดแรงจูงใจลักษณะดังกล่าวขึ้น หลังจากความสำเร็จครั้งนั้นกระทรวงการต่างประเทศ สหรัฐฯ ได้ว่าจ้างให้ แมคเคลแลนด (McClelland) และคณะดำเนินการวิจัยโครงการร่วมกับ กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐฯ โครงการดังกล่าวเป็นจุดตั้งต้นของแนวคิดและกระบวนการวิจัยในการศึกษาเรื่อง “Competency” ในเวลาต่อมาเมื่อถึงต้นทศวรรษที่ 1970 แนวคิดเรื่องสมรรถนะก็เป็นที่รับรู้ในวงการจากบทความ อันลือลั่นชื่อ “Testing for Competency Rather Than for Intelligence” ซึ่ง แมคเคลแลนด (McClelland) ได้เขียนลงในวารสาร American Psychologist ในปี 1973 เพื่อนำเสนอวิธีการวัดผล ทางการศึกษาแบบใหม่ซึ่งมีความเหมาะสมครอบคลุมและสามารถทำนายความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ของบัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยในยุคนั้นได้มากกว่าการวัดเชิงพุทธิปัญญา (Cognitive) แต่เพียงด้านเดียว แนวทางการวิจัยแบบแมคเคลแลนด (McClelland) ได้รับการตอบรับจากองค์กร ต่าง ๆ เป็นอย่างดี ตัวอย่างเช่น ในการวิจัยทหารเรือทั้งที่อยู่ในตำแหน่งบัญชาการและในตำแหน่ง บริหารที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นในกองทัพเรือสหรัฐฯนั้น ส่วนใหญ่มีสิ่งทีเรียกว่า “Leadership Motive Pattern” หรือรูปแบบ Motive ของผู้นำ และการศึกษาในเรื่องเดียวกันนี้ที่บริษัท AT&T ก็ได้พบว่า Leadership Motive Pattern ใช้ทำนายความสำเร็จของพนักงานระดับผู้จัดการและ ผู้บริหารได้เช่นกัน

การค้นพบที่ยืนยันว่าสมรรถนะสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างได้คือ การศึกษาต้นแบบความเป็นเลิศของเจ้าหน้าที่สารนิเทศของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐฯ ในเวลา นั้นสงครามเวียดนามกำลังเข้มข้น มีประแสการต่อต้านสหรัฐฯในหลายประเทศ และเจ้าหน้าที่ สารนิเทศที่ประจำตามประเทศต่าง ๆ มีภารกิจสำคัญที่จะต้องสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ประเทศ ตลอดจนสร้างสายสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมกับกลุ่มพลังต่าง ๆ ในหลายประเทศ รวมทั้งลดความรู้สึก เป็นศัตรูต่อสหรัฐฯ อันล้วนเป็นภารกิจสำคัญยิ่งและจำเป็นต้องใช้ความสามารถส่วนบุคคลเพื่อพลิก พื้นสถานการณ์อันล่อแหลมในหลายครั้ง แมคเคลแลนด (McClelland) จึงได้รับเชิญให้ไป ทำการศึกษาต้นแบบครั้งนี้ เนื่องจากกระบวนการคัดเลือกเจ้าหน้าที่สารนิเทศในเวลานั้นใช้ กระบวนการสอบความรู้ทางวิชาการเฉพาะ ด้านการวัดสติปัญญาและความสามารถด้านการใช้ภาษา ปรากฏว่าผู้ที่มีคะแนนสอบดี เมื่อได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานมักได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต่ำ ตรงข้ามกับผู้มีคะแนนสอบต่ำ กล่าวโดยสรุปคือ คะแนนสอบเข้ารับราชการจะผกผันกับผลการปฏิบัติงาน อันทำให้กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐฯ เริ่มตระหนักว่าวิธีการคัดเลือกข้าราชการที่ ใช้อยู่นั้นอาจจะไม่ใช่วิธีการที่เหมาะสม

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนั้นทำให้เกิดคิดค้นวิธีการเก็บตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์ถึงรายละเอียด การทำงานในเหตุการณ์ที่สำคัญของเจ้าหน้าที่สารนิเทศแต่ละคน เมื่อนำบทสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ด้วย วิธีการเดียวกับใช้วิเคราะห์ Motives ทำให้พบคุณลักษณะบางประการที่ทำให้เจ้าหน้าที่สารนิเทศบาง คนมีความสามารถโดดเด่นแตกต่างจากเจ้าหน้าที่สารนิเทศทั่วไป นับว่าโครงการนี้เป็นจุดกำเนิดของ แนวคิดเรื่องสมรรถนะ เนื่องจากเป็นครั้งแรกที่มีการศึกษาแบบแผนของความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัตื ส่วนบุคคลกับผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยเป็นการศึกษาแบบเปิดใจไม่มีการกำหนดสมมติฐานใดไว้ก่อน

จากที่ได้กล่าวมาจนถึงแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารควรมีความสามารถ หรือสมรรถนะในการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สมรรถนะสำคัญในการบริหารงานได้แก่ สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผน และการบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์สมรรถนะ ในการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์และสมรรถนะในการบริหารตนเอง

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะครู

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) เป็นกระบวนการจัดการบุคลากรที่ครอบคลุมการวางแผน การสรรหา การพัฒนา การประเมินผล และการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ Dessler (2017), Armstrong (2019) ในบริบทสถานศึกษา ครูถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นผู้ที่ทำหน้าที่โดยตรงในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและสมรรถนะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 Trilling & Fadel (2009) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง

1) การวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

การวางแผนกำลังคนเป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียน จำเป็นต้องวิเคราะห์ความต้องการครู ทั้งด้านจำนวน คุณสมบัติ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ในแต่ละช่วงเวลา เช่น การคาดการณ์จำนวนครูในแต่ละสาขาวิชา การกำหนดคุณสมบัติที่สอดคล้องกับการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หรือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การวางแผนที่แม่นยำช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดหาครูที่มีพื้นฐานความรู้และทักษะตรงตามเป้าหมาย และเป็นการปูทางสู่การพัฒนาสมรรถนะในระยะยาว บุญทัน ดอกไธสง (2562: 45-47)

2) การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection)

การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับมาตรฐานวิชาชีพครูเป็นปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงกับสมรรถนะครู การได้ครูที่มีพื้นฐานสมรรถนะที่ดีตั้งแต่ต้น เช่น ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยีหรือการวิจัยในชั้นเรียน จะทำให้กระบวนการพัฒนาต่อเนื่องมีประสิทธิภาพมากขึ้น Armstrong (2019: 239)

3) การพัฒนาและฝึกอบรม (Training and Development)

การพัฒนาครูเป็นหัวใจหลักของ HRM ที่มีผลโดยตรงต่อการเพิ่มพูนสมรรถนะ การจัดอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน การจัดโครงการพี่เลี้ยง (Mentoring) หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ล้วนเป็นกิจกรรมที่ช่วยยกระดับสมรรถนะครูในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการเรียนรู้ การใช้และพัฒนานวัตกรรมการสอน และการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน Armstrong (2019: 285) บุญทัน ดอกไธสง (2562: 92) การพัฒนาที่ต่อเนื่องและสอดคล้องกับความต้องการจริงของครู จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนที่เป็นรูปธรรม

4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

การประเมินผลที่เป็นระบบและมีเกณฑ์ชัดเจนช่วยสะท้อนศักยภาพของครูในแต่ละด้าน เช่น การออกแบบการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยี หรือการพัฒนาผู้เรียน ผลการประเมินทำให้ครูทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง และเป็นข้อมูลสำหรับการจัดกิจกรรมพัฒนาที่ตรงกับความต้องการ การประเมินที่มีคุณภาพ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ครูพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง Dessler (2017: 332)

5) การสร้างแรงจูงใจและการรักษาบุคลากร (Motivation and Retention)

การสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ช่วยให้ครูเกิดความพึงพอใจในงาน มีขวัญกำลังใจ และความผูกพันกับสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลให้ครูมีแรงผลักดันในการพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง Armstrong (2019: 389)

6) การเชื่อมโยง HRM กับกรอบสมรรถนะครู

กรอบสมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สพฐ. (2563) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน และคุณธรรมจริยธรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้อย่างเป็นระบบ เช่น การอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะช่วยเพิ่มสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ การให้โอกาสครูทำวิจัยในชั้นเรียนจะส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เป็นต้น

ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ

เมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนดำเนินไปอย่างเป็นระบบ ครูจะมีโอกาสพัฒนาตนเอง ทั้งในเชิงความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะวิชาชีพ ส่งผลให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เช่น ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยี การสร้างนวัตกรรมการสอน และการดูแลพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ซึ่งท้ายที่สุดจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในภาพรวม Trilling & Fadel (2009: 49)

โดยสรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นทั้ง “ปัจจัยนำเข้า” และ “กระบวนการ” ที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะครูในทุกด้าน ครูที่ได้รับการสรรหาและพัฒนาผ่านระบบ HRM ที่มีประสิทธิภาพจะสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมได้เหมาะสม ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้ และประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและความเข้มแข็งของระบบการศึกษาในระยะยาว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 15 โรงเรียน ซึ่งมีครูผู้สอนในกลุ่มตากสินทั้งสิ้น ประมาณ 204 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มตากสิน จำนวน 204 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้ กำหนดไว้ในตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543 อ้างอิงจาก Krejcie and Morgan, 1970) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่ง 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนกำลังคนและการสรรหา 2) การบรรจุแต่งตั้งและการมอบหมายงาน 3) การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การสร้างแรงจูงใจและการดูแลสวัสดิการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดสมรรถนะครู ตามกรอบสมรรถนะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กำหนด ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การใช้และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาการสอน 5) คุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครูมืออาชีพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึง สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันรัชต์ภาคย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัดที่มีครู และผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมทั้งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู และผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยกำหนดวัน เวลา 7 วัน การวิจัยนี้ ใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังครู และผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ในแบบออนไลน์ โดยใช้ QR Code และ URL ของ Google Form ของแบบสอบถามพร้อมติดตามและเช็คข้อมูลการตอบกลับของระบบการตอบแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบตามจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถามทุกชุดภายหลังจากการเก็บข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 100

2) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำมาดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และแปลความหมายตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สมรรถนะครู วิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู กลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) วิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

4. การวิเคราะห์เนื้อหา (คำถามปลายเปิด)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มตากสิน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	4.62	0.48	มากที่สุด
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	4.64	0.48	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร	4.65	0.47	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.79	0.40	มากที่สุด
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจและการรักษาบุคลากร	4.70	0.46	มากที่สุด
รวม	4.68	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.68, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.79, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจและการรักษาบุคลากร (\bar{X} = 4.70, S.D. = 0.46) ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร (\bar{X} = 4.65, S.D. = 0.47) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร (\bar{X} = 4.64, S.D. = 0.48) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคน (\bar{X} = 4.62, S.D. = 0.48)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูในกลุ่มโรงเรียนตากสิน

ตารางที่ 2 สมรรถนะครู กลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะครู	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.75	0.43	มากที่สุด
2. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อและนวัตกรรม	4.74	0.43	มากที่สุด
3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.72	0.45	มากที่สุด

ตารางที่ 2 สมรรถนะครู กลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 โดยรวมและรายด้าน (ต่อ)

สมรรถนะครู	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.80	0.39	มากที่สุด
5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครู	4.74	0.44	มากที่สุด
รวม	4.75	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าสมรรถนะครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.75, S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน (\bar{X} = 4.80, S.D. = 0.39) รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ (\bar{X} = 4.75, S.D. = 0.43) ด้านการใช้และพัฒนาสื่อและนวัตกรรม (\bar{X} = 4.74, S.D. = 0.43) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครู (\bar{X} = 4.74, S.D. = 0.44) และน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (\bar{X} = 4.72, S.D. = 0.45)

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะครู

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู กลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	สมรรถนะครู	
	r	P
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	0.78*	.00
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	0.81*	.00
3. ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร	0.85*	.00
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.79*	.00
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจและการรักษาบุคลากร	0.83*	.00
รวม	0.86*	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับ สมรรถนะครู โดยรวมและรายด้านทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01*

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะครูในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอภิปรายผลได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ดังนี้

ในเชิงบวก ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของครู เนื่องจากผู้บริหารที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานและการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สมรรถนะของครูสูงขึ้น ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การใช้สื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาครู เช่น การจัดอบรม การนิเทศการสอน และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครู จะช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ Gary Dessler ที่กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Michael Armstrong ที่ระบุว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรและความสำเร็จขององค์กร

ในอีกด้านหนึ่ง เมื่อพิจารณาในเชิงลบ พบว่า หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม เช่น การขาดการวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ การไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครู หรือขาดการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง อาจส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง และอาจทำให้การจัดการเรียนรู้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร นอกจากนี้ หากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไม่ได้สะท้อนผลการทำงานที่แท้จริง หรือไม่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาการทำงานของครู ก็อาจทำให้ครูไม่สามารถปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การไม่ยกย่องชมเชยหรือไม่ให้การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู อาจทำให้ครูรู้สึกขาดการยอมรับและไม่เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้สมรรถนะครูไม่พัฒนาเท่าที่ควร และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนในระยะยาว

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูทั้งในทางบวกและทางลบ หากผู้บริหารมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้ครูมีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม หากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่มีประสิทธิภาพ ก็อาจส่งผลให้การพัฒนาสมรรถนะครูไม่เป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

สรุปผล

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจและการรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร และด้านการวางแผนกำลังคน

1.1 ด้านการวางแผนกำลังคนโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาครูในระยะยาว ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและทิศทางการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาโรงเรียนและผู้บริหารจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสม

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคลากร ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการคัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม และผู้บริหารพิจารณาความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่ง

1.3 ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป ผู้บริหารนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาครู และผู้บริหารกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและยุติธรรม

1.5 ด้านการสร้างแรงจูงใจและการรักษาบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารดูแลสวัสดิการของครูอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อการเรียนรู้ และผู้บริหารยกย่องชมเชยครูที่มีผลงานดีเด่น

2. สมรรถนะครู กลุ่มตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อและนวัตกรรม ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครู สรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหา และครูสามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อและนวัตกรรมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปามากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีการพัฒนาสื่อหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และครูแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีทางวิชาชีพกับเพื่อนครู

2.3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายช้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ผู้บริหารจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู และผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายช้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ครูส่งเสริมผู้เรียนให้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และครูติดตามและประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2.5 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครู โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายช้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก ได้แก่ ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม และครูมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อศิษย์และสังคม

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรในโรงเรียนของผู้บริหารกับสมรรถนะของครู ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรในโรงเรียนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะของครูในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาคควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ทั้งด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาคควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดอบรมสัมมนา การนิเทศการสอนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในปัจจุบัน

3. ควรส่งเสริมให้ครูมีสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาคควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัลหรือการสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรในโรงเรียนของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครู พบว่า การบริหารทรัพยากรในโรงเรียนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษาได้ ดังนี้

1. ด้านการวางแผนกำลังคน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนกำลังคนในสถานศึกษาให้เหมาะสม กับการะงานและความสามารถของครู โดยพิจารณาการจัดสรรบุคลากรให้ตรงกับความต้องการและความเชี่ยวชาญเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้

2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมกับวิชาชีพครู เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้อุ้มีคุณภาพและส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูโดยรวม

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดอบรม การสัมมนา การนิเทศการสอน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในปัจจุบัน

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถานศึกษาควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ชัดเจน และเป็นธรรม โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของครู รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างเหมาะสม

5. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัล หรือการสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีผลต่อสมรรถนะครู เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ หรือบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษา

2. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

3. ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารและการพัฒนาสมรรถนะครู

4. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับผลลัพธ์ทางการศึกษาอื่น ๆ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หรือประสิทธิภาพของสถานศึกษา

References

- Armstrong, M. (2019). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management*. New York: Pearson Education.
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than for intelligence*. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- Mondy, R. W. (2008). *Human resource management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Morgan, G., et al. (2007). *Human resource management and organizational development*. London: Routledge.

-
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. San Francisco: Jossey-Bass.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2559). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลชลี พวงเพ็ชร์. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2562). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรชัย เจดามาน, นิตยาพร กินบุญ, และไพฑูริย์ พิมพ์ดี. (2560). แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่. *วารสารบริหารธุรกิจ*. 12(1), 7-8.
- อภิชัย ศรีเมือง. (2555). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.