

**ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะครูโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี**

จำรัส แจ่มจันทร์ เอกชัย บุญมีพิพิธ นันทพงศ์ หมิแหละหมั่น นรรณสรพร เล็กสุ่ วันฉัตร ทิพย์มาศ และ
วัฒนา จินดาววัฒน์

อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

**THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND
TEACHERS COMPETENCIES IN THE EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPANSION
SCHOOLS IN PHETCHABURI PROVINCE**

Jaumrat Jiamjan, Akachai Boonmepipit, Nantapong Milaehman, Nuttasup Leksoo

Wanchat Tippamas and Wattana Jindawat

Lecturer of Education and Fine Art Faculty, Suvarnabhumi Institute of Technology

E-mail address: Milaehman2562@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 22 กุมภาพันธ์ 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 30 กรกฎาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 9 กันยายน 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี 2) ศึกษาระดับสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 208 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านการสรรหาและคัดเลือกอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาตามลำดับ คือด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. สมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยด้านสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์สัมพันธ์ในเชิงบวกกับสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี ในเชิงบวกระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้หลักการบริหาร การพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ขณะเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ให้มากขึ้น จึงจะทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะครู

Abstract

This study aimed to 1) the level of human resource management in the educational opportunity expansion schools in Phetchaburi province 2) the level of teacher's competencies in the educational opportunity expansion schools in Phetchaburi province and 3) the relationship between human resource management and teacher's competencies in the educational opportunity expansion schools in phetchaburi province. The research samples were administrators and teachers 208 persons in the educational opportunity expansion schools in Petchaburi province. The administrators selected by using purposive samples method were 13 persons, 113 teachers selected by using simple random sampling from that schools. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis consisted of percentage, mean, standard deviation and simple correlation.

The research findings were as follows:

1. Human resource management in the educational opportunity expansion schools in Phetchaburi province was at high level as a whole and each aspect. When considering each aspect, it was found that the recruitment and selection aspect had the highest average, followed by the development, evaluation of work performance, human relations and compensation and benefits aspects respectively.

2. Competencies of teachers in the educational opportunity expansion schools in Phetchaburi province was at high level as a whole and within each aspect. When considering each aspect, it was found that functional competency aspect had the highest average followed by core competency aspect.

3. The Relationship between Human resource management and the teachers' competencies in the educational opportunity expansion schools in Phetchaburi province had 4 including the recruitment and selection, development, evaluation of performance, and compensation and benefits. The multiple correlation coefficient of human resource management and teachers' competencies (Y) overall was 0.771.

The findings of this study showed the relationship between the human resources management and the teachers' competencies in the educational opportunity expansion schools in Phetchaburi province, school administrators should be using the principles of administration for human resource management in schools.

Keywords: Relationship, Human Resource Management, Teacher's Competencies

บทนำ

พระราชพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยให้สถานศึกษาได้รับสภาพเป็นนิติบุคคล สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการ กระทำกิจกรรมต่างๆได้ด้วยตนเอง โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบ และระเบียบของทางราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 8-11) และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบนอกเหนือจากงาน 4 กลุ่มงาน คือ งานบริหาร งานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารงานงบประมาณ และงานบริหารงานทั่วไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงโดยให้ความสำคัญกับการปฏิรูป ในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูประบบการศึกษา ปฏิรูปการบริหารและการจัดการ ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูปคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด สถานศึกษาเป็นองค์กรทางสังคมซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางด้านการศึกษาให้กับประชาชน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ดังนั้น สถานศึกษาจะดีได้ก็ต้องเข้มแข็ง ซึ่งการกระจายอำนาจจะกระตุ้นให้สถานศึกษากระตือรือร้นในการพัฒนา และทำให้มีความสามารถในการจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งผู้ที่จะนำพาสถานศึกษาให้พัฒนาและเป็น สถานศึกษาที่สมบูรณ์มีประสิทธิภาพในการให้การศึกษาแก่เยาวชนได้นั้น คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเองผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ทำให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ซึ่งสถานศึกษานั้นจะดีหรือไม่ดี มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพจะเชื่อมโยงสัมพันธ์และแปรผันตามผู้บริหารสถานศึกษา (ชาญชัย อาจินสามจาร, 2540 :9) ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา คือ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการพัฒนาบริหารองค์กรไปสู่

เป้าหมายที่กำหนดผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาของชาติ ในฐานะเป็นผู้ที่มีและเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารสูงสุดในสถานศึกษาเป็นผู้แทนนิติบุคคลในกิจการทั่วไปของโรงเรียน ที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2559 : 6-7) ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ก็คือ การจัดองค์การ (Organizing) บริหารองค์การ (Performance management) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) การควบคุม (Controlling) การงบประมาณ (Budgeting) และการรายงานผลการดำเนินการ (Reporting) ซึ่งเปรียบผู้บริหารสถานศึกษาเสมือนตัวจักรที่สำคัญที่จะควบคุมการดำเนินของทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างราบรื่นและสอดคล้องกัน

ดังนั้นในยุคปัจจุบัน คนเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สำคัญ และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์การ เป็นปัจจัยที่เคลื่อนไหวอยู่เสมอ ที่สามารถใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ ความคิดอ่าน เจตคติ การปรับตัว ตลอดจนการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์การ และเป็นปัจจัยส่งเสริมความก้าวหน้าหรือการถดถอยขององค์การนั้นได้เช่นเดียวกัน ดังนั้นสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ จึงเป็นปัจจัยที่แสดงความสามารถในการบริหาร ใช้วัดศักยภาพของผู้บริหารเองได้ด้วย และรวมถึงทิศทางและความเจริญรุ่งเรืองขององค์การ (กัลยารัตน์ ธีระธนะชัยกุล, 2557: 57-42) อันจะนำไปสู่การแข่งขันในทุกระดับ ซึ่งสมรรถนะในการบริหารจัดการในองค์การนั้นในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับผู้นำองค์การอย่างมาก พฤติกรรมผู้บริหารจึงเป็นตัวกำหนดอนาคตขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารต้องศึกษาหาแนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารในองค์การของตนเอง ซึ่งในปัจจุบันจะเห็นบทความด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปรากฏขึ้นในวารสารชั้นนำของโลก ซึ่งต่างให้ความสำคัญกับการรักษาและพัฒนาคน หรือส่งเสริมให้คนมีสมรรถนะในการทำงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ ผู้บริหารจึงควรเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารคน และบริหารองค์ความรู้ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย จึงเป็นภาระงานที่สำคัญของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน

สมรรถนะ เป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, D. C., 1973: online) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559 : 4-25) ได้สรุปสมรรถนะครูประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วม เพื่อหล่อหลอมเป็นค่านิยม 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เป็นการกำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการ

แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี และถือเป็นเงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ สมรรถนะผู้บริหารและการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำความรู้ ทักษะ เจตคติมาบริหารและนำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่วางไว้

จากประเด็นดังกล่าว สมรรถนะจึงเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทั้งในระบบภาคส่วนราชการและภาคธุรกิจ โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อนำองค์กรสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าของสังคมและประเทศ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสในจังหวัดเพชรบุรีเพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี ได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 13 คน จาก 13 โรงเรียน และครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของจังหวัดเพชรบุรี ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 160 คน เป็นประชากรในการวิจัยครั้งนี้

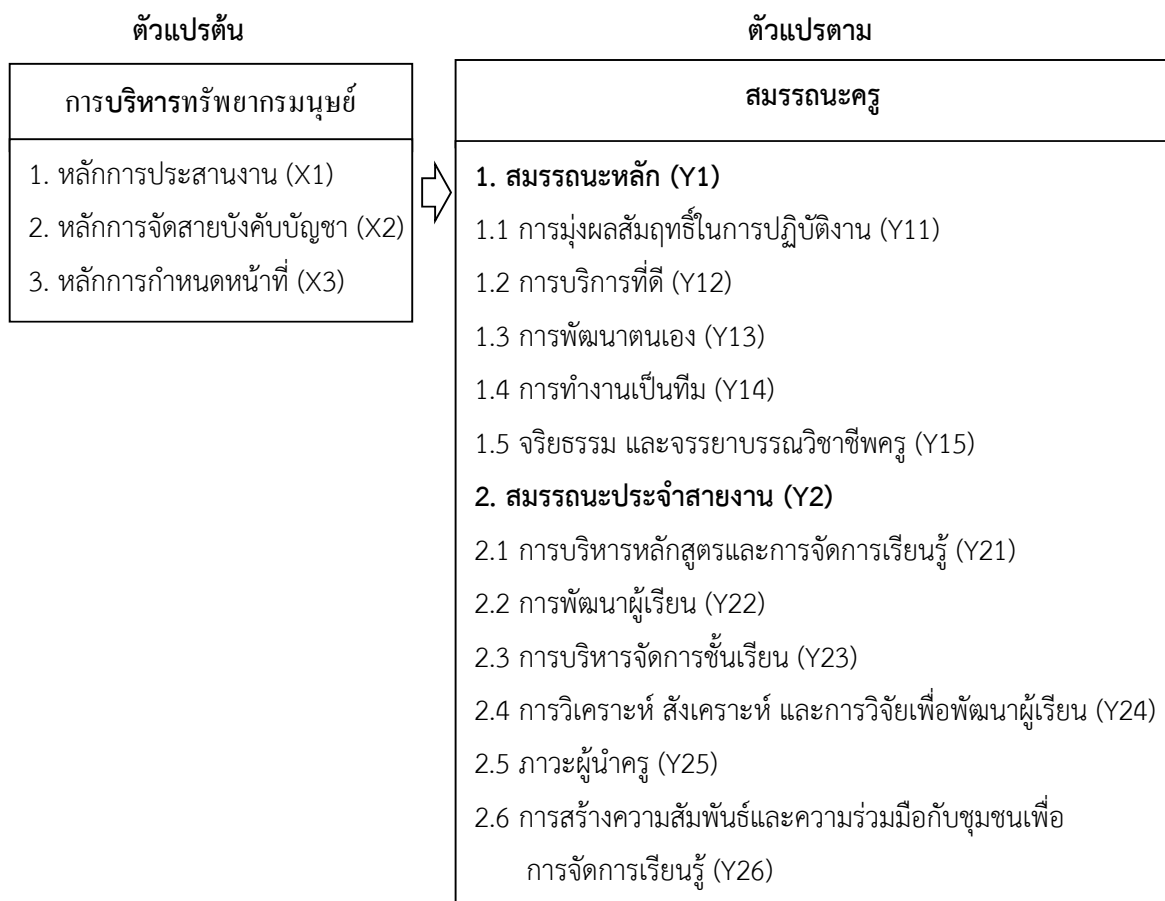
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน จาก 13 โรงเรียน เลือกโดยวิธีเจาะจง (purposive sample) โดยให้ผู้บริหารทุกคนตอบ และครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 113 คน เลือกโดยการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: online) และใช้วิธีการเทียบสัดส่วนตามจำนวนครูจริงในแต่ละโรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการกำหนดบุคคลผู้ให้ข้อมูล

2. ขอบเขตตัวแปร

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดจาก เจม มูนเน่ (James D. Mooney, 1931: 55-62) เป็นองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ 1) หลักการประสานงาน

(The Principle of Coordination) 2) หลักการจัดสายบังคับบัญชา (The Scalar Principle) และ 3) หลักการกำหนดหน้าที่ (The Functional Principle) และแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 88) ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ซึ่งสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูและสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



3. ขอบเขตเวลา

เดือนมกราคม – เดือนธันวาคม 2562

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 1.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 1.2 สมรรถนะครู

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

2. ขั้นตอนการวิจัย

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะครู และร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เฉพาะตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.2 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างให้ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นที่ปรึกษาตรวจสอบ ให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขและปรับปรุง

2.3 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะและส่งแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบหาความตรง (Content validity) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามเป็นรายข้อ (Index of Item-objective congruence: IOC) โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีค่า IOC = 1.0

2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีคุณลักษณะเดียวกับประชากร ซึ่งไม่ได้รับเลือกมาใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 5 โรงเรียน โดยกำหนดผู้บริหาร 1 คน ครู 6 คน รวมผู้ทดสอบเครื่องมือทั้งสิ้น 30 คน นำสู่การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นตามกรรมวิธีของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) ซึ่งฉบับนี้มีค่า Alpha = 0.78 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.6 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 13 คน และครูผู้สอนจำนวน 113 คนรวมทั้งสิ้น 208 คน เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล เพื่อตอบข้อคำถามการวิจัยในครั้งนี้

2.7 วิเคราะห์ข้อมูล แปลผลข้อมูล เพื่อตอบข้อคำถามของการวิจัยในครั้งนี้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ จำแนกตามประเภทของกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

3.2 ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 ที่มีความสมบูรณ์ตามเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับของ ลิเคิร์ตส์ (Likert's)

ระดับมากที่สุด	5	คะแนน
ระดับมาก	4	คะแนน
ระดับปานกลาง	3	คะแนน
ระดับน้อย	2	คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	1	คะแนน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ตรวจสอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ กำหนดให้ผู้บริหารและครูที่เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ผู้บริหารและครูเป็นผู้ให้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคำนวณค่าสถิติดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2.2 วิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสมรรถนะครู โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะครู ใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสท์ (John W. Best, 1997: 190)

4.2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson' Simple Correlation Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี มีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ ด้านประสานงาน ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ และด้านการกำหนดสายการบังคับบัญชา ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ระดับสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะหลัก ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะครูของสถานศึกษา เอกชนในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูของโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้รับการกระจายอำนาจ หน้าที่จากส่วนกลางมายังสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ให้มีความ คล่องตัวและมีอิสระในการตัดสินใจ จึงทำให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรีสามารถ นำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดีและมีคุณภาพในระดับมาก

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากร มนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารทรัพยากร มนุษย์เป็นอย่างดีและมีทักษะการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ดี มีความคล่องตัวและมีอิสระในการ ตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุขน ทิพย์ทิพากรทวี (2560 : 118) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ผลการวิจัยสรุปว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันใน ระยะยาว เนื่องจากทักษะ ความสามารถ ศักยภาพ และความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่ สามารถลอก เลียนและถ่ายโอนไปสู่องค์กรอื่นได้ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้าง ศักยภาพขององค์กร โดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งมีบทบาทอย่างมาก กับระบบเศรษฐกิจ แต่ด้วย พื้นฐานของธุรกิจ SMEs ภายใต้อำนาจกำกับด้านทรัพยากรขององค์กรที่ขาดแคลนกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ ซึ่งพร้อม ทั้งระบบการบริหารงาน เงินทุน ความพร้อมด้านบุคลากร ทำให้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพของธุรกิจ SMEs ทั้งด้านกลยุทธ์ทางธุรกิจ สภาพแวดล้อม ลักษณะเฉพาะขององค์กร และความสามารถขององค์กร เป็นสิ่งที่ควรพิจารณาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความสามารถใน การแข่งขันของธุรกิจ SMEs โดย ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ต้องใช้จุดแข็งที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อ ความเปลี่ยนแปลงได้ ดีกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ และใช้บทบาทในการเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง (Change

Agent) เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลยุทธ์เชิงรุกมากขึ้น โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว

2. สมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ระดับสมรรถนะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โอภาส สุขหวานและคณะ (2562: บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะความเป็นครูของครูอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) สมรรถนะความเป็นครูของครูอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะความเป็นครูของครูอาชีวศึกษาที่จบการศึกษาในหลักสูตรการศึกษาและไม่ได้จบการศึกษาในหลักสูตรการศึกษาในเขต กรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมสมรรถนะความเป็นครูของครูอาชีวศึกษาให้มีการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูโดยดำเนินการ 1) การพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนครูอาชีวศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพมีการจัดประสบการณ์ระหว่างเรียน และฝึกปฏิบัติวิชาชีพ และ 2) การพัฒนาครูประจำการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูอาชีวศึกษาตามความจำเป็นของกลุ่มครูอาชีวศึกษา และมีการใช้การพัฒนาสมรรถนะด้วยวิธีการที่หลากหลาย

2.1 สมรรถนะหลักของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี ทุกแห่งได้เห็นความสำคัญของการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันของครูที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มักตา จะปะกียา (2561) ที่ทำวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูสามัญและเพื่อพัฒนาและ ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อ.เมือง จ.ปัตตานีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูมีคะแนนสูงที่สุด รองลงมาตัวบ่งชี้ด้าน การบริการที่ดี สำหรับองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานโดยตัวบ่งชี้ด้านการ พัฒนาผู้เรียน มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

2.2 สมรรถนะประจำสายงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่าระดับสมรรถนะประจำสายงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับสมรรถนะประจำสายงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี ทุกแห่งได้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยในการทำงานของคนในองค์กรที่จะเป็นปัจจัยในการสนับสนุนให้คนในองค์กรได้ปฏิบัติงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฉลิมพร วังศรีคุณ และคณะ (2562) ที่ทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) เพื่อประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ จำนวน 10 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และแบบประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนา เก็บรวบรวมข้อมูลโดย วิธีการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนา การวัดและประเมินผล โดยกระบวนการพัฒนา แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 โครงการอบรมภาคทฤษฎี ส่วนที่ 2 โครงการเชิงปฏิบัติการในภาระประจำสายงานครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ 2) ผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า กระบวนการพัฒนามีความเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือ หลักการมีความเหมาะสมมากที่สุด วัตถุประสงค์มีความเหมาะสมมาก การวัดและการประเมินมีความเหมาะสมมาก สรุปผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนามีความเหมาะสมมีประโยชน์ นำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้านสัมพันธ์ต่อสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน มีค่า 0.617 – 0.717 และสัมพันธ์กับสมรรถนะประจำสายงาน ทั้ง 6 ด้านมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.720 – 0.882 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง

สรุป จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประสานงาน ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ และด้านการกำหนดสายการบังคับบัญชา สัมพันธ์กับสมรรถนะครูโรงเรียนขยายโอกาส

ทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาท หน้าที่ในการบริหารจัดการ โดยใช้หลักการประสานงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ชัดเจน รวมถึงใช้หลักการสั่งงานตามสายการบังคับบัญชา โดยมี กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และความรับผิดชอบของบุคลากรที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลสถานศึกษาเป็นผู้กำหนด เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบงานในหน้าที่หลัก หรือสมรรถนะครูให้กับบุคลากรได้เข้าใจ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อสถานศึกษา ต่อผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำ ผลการวิจัยไปใช้งาน

1. จากผลการวิจัยซึ่งพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษามีจุดเด่นด้านความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพดีอยู่แล้ว ถ้าสถานศึกษาจัดให้มีการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และดำเนินการตามแผน มีการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน จะทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องยึดหลักความยุติธรรม คุณธรรม และความเสมอภาคในทุกขั้นตอนของการบริหาร ในส่วนที่ต้องพัฒนาสถานศึกษาต้องส่งเสริมจัดให้มีการประชาสัมพันธ์และสร้างความตระหนักในความเป็นเจ้าของสถานศึกษาในกับบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรต้องยอมรับความเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาตัวเองให้มีความเจริญก้าวหน้า ไม่ยึดติดอยู่กับระบบเก่า โดยสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรในการพัฒนา

2. สมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษามีจุดเด่นด้านความสามารถในการบริหารสมรรถนะครูได้อย่างมีประสิทธิภาพดี สถานศึกษามีการส่งเสริม ให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันทำงานและร่วมประเมินสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสนับสนุนและช่วยเหลือครูในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลายและนำไปใช้มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษามากยิ่งขึ้น ในส่วนที่ต้องพัฒนาสถานศึกษาควรผลักดันและส่งเสริมให้ครูได้มีการผลิต พัฒนา จัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาแหล่งเรียนรู้และใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ต่อไป และสิ่งสำคัญที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กัลยารัตน์ อธิระชนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- เฉลิมพร วงศ์ศรีคุณ, และคณะ. (2562). การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 9(2).
- มัทตา จะปะภียา. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุชน ทัพย์ทิพากร, จิราวรรณ คงคล้าย, และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs). *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(2).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *นายกรัฐมนตรียกเพื่อนครู “คืนความสุขให้ครูคืนครูให้นักเรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- โอภาส สุขหวาน, และคณะ. (2562). การศึกษาสมรรถนะความเป็นครูของครูอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา*, 13(1).
- Mooney, James D., & Reiley, Alan C. (1931). *Onward Industry! The principles of Organization*. New York: Harper. Reissued as *The principles of Organization* in 1947
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than intelligence*. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.