

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

วชิรศักดิ์ เจริญhiruntern*, จันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์

Washirasak Charoenhiruntorn*, Jantarat Phutiarayawat

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Education, Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: washirasak.charoenhiruntorn@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลและสมรรถนะครูของโรงเรียนเอกชน 2) ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน และ 3) การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 357 คน จากการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มคลัสเตอร์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ มีค่าความสอดคล้อง ระหว่าง 0.60 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.963 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบคัดเลือกเข้า ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล แรงงานสัมพันธ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตามลำดับ ระดับสมรรถนะครูของโรงเรียนเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ การพัฒนาตนเองของครู การจัดการเรียนรู้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำครู ตามลำดับ 2) การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนเท่ากับ 0.974 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$, $r = 0.947$) และ 3) ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนเรียงลำดับความส่งผลจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรและแรงงานสัมพันธ์ ตามลำดับ

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรบุคคล, สมรรถนะครู, โรงเรียนเอกชน, สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

Abstract

The objectives of this research were as follows: 1) To study the level of human resource management and competencies of teachers in private school; 2) To study the relationship of human resource management and competencies of teachers in private school and; and 3) To identify human resource management affecting competencies of teachers in private schools. The samples were 357 people, including teachers in private schools under the Samutprakan provincial

education office, and selected by cluster random sampling. The research instrument was a Likert scale questionnaire comprised of five levels rating scale, which was examined for content validity by experts. The Index of Item-Objective Congruence was obtained between 0.60 - 1.00 and the questionnaire's reliability was 0.963. The data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis-enter method. The findings were as follows: 1) The level of human resource management of private schools administrators were at a highest level with the mean level from highest to lowest as follows: human resource planning, personnel relationship, work evaluation, personnel development, remuneration and benefits, and recruitment. The level of competencies of teachers in private schools were at a highest level with the mean level from highest to lowest as follows: self-improvement of teachers, teaching management, achievement motivation, teamwork, and teachers' leadership; 2) The relationship of human resource management and competencies of teachers in private schools were positive at 0.947 with significant level of 0.01 ($p < 0.01$, $r = 0.947$); 3) The factors affecting competencies of teachers in private schools with the mean level from highest to lowest as follows: human resource planning, work evaluation, personnel development, and personnel relationship, respectively.

Keywords: Human Resource Management, Teachers' Competencies, Private Schools, Samutprakan Provincial Education Office

บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยเผชิญกับประเด็นความท้าทายในการพัฒนาประเทศในหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศด้วยนวัตกรรมอย่างเต็มที่ ขณะที่ทักษะด้านแรงงานของไทยยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเอกชนและอุตสาหกรรมเพื่อเป็นหนึ่งในกลไกของการพัฒนาประเทศ ขณะที่ด้านสังคมและเศรษฐกิจซึ่งจำเป็นต้องยกระดับรายได้ประชาชนและการแก้ไขปัญหาความยากจน ขจัดความเหลื่อมล้ำ สร้างโอกาสและความเสมอภาคของประชากรในถิ่นทุรกันดารห่างไกลจากสังคมเมือง มิติทางโอกาสของการขาดการเข้าถึงระบบบริการสาธารณสุขที่ทันสมัยและเท่าเทียม มิติของการบริหารจัดการภาครัฐที่ขาดความยืดหยุ่นและยึดติดกับกฎระเบียบในการตอบสนองต่อความต้องการของประชากรไทยได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งภาคเอกชนโดยเฉพาะมิติทางการศึกษา ได้แก่ หน่วยงานทางการศึกษาเอกชน ได้เข้ามาเติมเต็มความไม่สมบูรณ์ของกลไกภาครัฐดังกล่าว นอกจากนี้ สาเหตุของอุปสรรคปัญหาของการพัฒนาประเทศไทยมีที่มาจากทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยที่จำเป็นต้องมีศักยภาพเพียงพอเพื่อให้กลายเป็นกลไกสำคัญต่อการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาประเทศไทย (วรารักษ์ สามโกเศศ, 2562) โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศ เพื่อตอบสนองต่อนโยบายยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561)

แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2566 - 2570 ได้กำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ได้แก่ 1) นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานเต็มตามศักยภาพในแต่ละช่วงวัย 2) สร้างการรับรู้จากทุกภาคส่วนของสังคมเพื่อให้เกิดเครือข่ายในการระดมทุนและการสนับสนุนทุนการศึกษา 3) โรงเรียนเอกชนสามารถพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ภายใต้การดูแลของรัฐ และ 4) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการนิเทศติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาและ



ให้ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2566)

จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า สมรรถนะครูในโรงเรียนเอกชนด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเท่ากับ 2.85 อยู่ในระดับคุณภาพดีจากระดับดีเยี่ยมสะท้อนให้เห็นว่าสมรรถนะครูในด้านการจัดการเรียนรู้ควรพัฒนาให้อยู่ในระดับที่สูงยิ่งขึ้น (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ, 2567) ครูเอกชนมีปัญหาในเรื่องของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ ขาดทักษะในการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาสอยู่ในลำดับน้อยที่สุดคิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 นอกจากนี้ ในสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูขาดความสามารถในการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในลำดับน้อยที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.35 ขณะที่ด้านภาวะผู้นำครู พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนยังขาดความคิดริเริ่มการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรมอยู่ในลำดับน้อยที่สุดคิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.27 (พงษ์ศักดิ์ ดัวงทา, 2557) สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนด้านการจัดการเรียนรู้นั้นขึ้นเรียน พบว่า โรงเรียนสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูในการบริหารจัดการชั้นเรียนในลำดับน้อยที่สุดคิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.15 ขณะที่ด้านภาวะผู้นำครู พบว่า โรงเรียนส่งเสริมให้ครูสืบค้นข้อมูลความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นในลำดับน้อยที่สุดคิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.03 (เย็นฤทัย จงณอม, 2561) นอกจากนี้ ครูโรงเรียนเอกชนยังขาดทักษะด้านการพัฒนาตนเองตามความรู้ทางวิชาการในระดับต่ำที่สุดและได้อธิบายถึงแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน โดยใช้หลักการพัฒนาสมรรถนะครูเอกชน 70: 20: 10 กล่าวคือ 70 หมายถึง การเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 20 หมายถึง การให้ครูเรียนรู้จากบุคคลอื่นหรือการเป็นพี่เลี้ยง และ 10 หมายถึง การเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม ทั้งรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบ E-Learning (สิริพร อินทรธรรม, 2566)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลและสมรรถนะครูของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการบูรณาการแนวคิดทฤษฎี และประมวลผลข้อมูลที่ได้ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบคัดเลือกเข้า นำผลที่ได้มาอภิปราย สรุปและให้ข้อเสนอแนะการวิจัย มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 4,567 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 357 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มคลัสเตอร์ (Cluster Random Sampling) โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 31 ข้อ และตอนที่ 3 สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 27 ข้อ โดยตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 - 3 เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าเท่ากับ 0.963 แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน Google Form ในเดือนกรกฎาคม 2567 มีแบบสอบถามได้รับกลับคืนครบ จำนวน 357 คน โดยมีความครบถ้วนสมบูรณ์ของคำตอบทุกข้อแล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบคัดเลือกเข้าผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย 1) ศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลและสมรรถนะครูของโรงเรียนเอกชนโดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และ 3) ศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

ผลการวิจัย

การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ (n = 357)

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับกระบวนการดำเนินงาน		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. การวางแผนทรัพยากรบุคคล	4.86	0.37	มากที่สุด
2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	4.42	0.60	มาก



ตารางที่ 1 ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ (n = 357) (ต่อ)

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับกระบวนการดำเนินงาน		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
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

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และ อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 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 ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.60$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการโดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ (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

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, $SD = 0.08$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 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 ($\bar{X} = 4.70$, $SD = 0.22$) และภาวะผู้นำครู ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.22$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ได้ผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ (n = 357)

การบริหารทรัพยากรบุคคล	สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน					
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
X ₁	0.653**	0.734**	0.871**	0.745**	0.647**	0.811**



ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ (n = 357) (ต่อ)

การบริหารทรัพยากรบุคคล	สมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน					Y
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	
X ₂	0.845**	0.740**	0.550**	0.785**	0.774**	0.834**
X ₃	0.946**	0.810**	0.628**	0.878**	0.850**	0.930**
X ₄	0.904**	0.774**	0.652**	0.841**	0.819**	0.902**
X ₅	0.988**	0.722**	0.560**	0.887**	0.811**	0.910**
X ₆	0.953**	0.767**	0.603**	0.886**	0.843**	0.921**
X	0.951**	0.807**	0.679**	0.897**	0.849**	0.947**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.947 แสดงว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับสูง

4. การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis - Enter Method) ได้ผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ (n = 357)

การบริหารทรัพยากรบุคคล	b	B	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*			
R² = 0.925	a = 1.161				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนเรียงลำดับความส่งผลจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล (X₁) (β = 0.322) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (X₆) (β = 0.261) การพัฒนาบุคลากร (X₃) (β = 0.210) และ แรงงานสัมพันธ์ (X₅) (β = 0.173) ตามลำดับ โดยตัวแปรร่วมกันส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนได้ร้อยละ 92.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์แต่ไม่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ



จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (X_2) ($\beta = 0.024$) และ การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_4) ($\beta = 0.055$) สามารถนำมาเขียนในรูปของสมการพยากรณ์ได้ 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

$$\hat{Z}_y = 0.322(ZX_1) + 0.261(ZX_6) + 0.210(ZX_3) + 0.173(ZX_5)$$

อภิปรายผล

1. ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และ อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล แรงงานสัมพันธ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการและการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคลมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อาจเพราะการวางแผนทรัพยากรบุคคลนับเป็นสิ่งแรกๆ ที่ผู้บริหารต้องทำเมื่อต้องการสร้างทีม เพราะจะต้องวางแผนจำนวนบุคลากรที่ต้องการและระบุคุณสมบัติของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งเพื่อให้ได้บุคลากรที่สามารถทำหน้าที่ได้ตามที่กำหนด การเลือกบุคลากรได้ตามแผนที่วางไว้จะทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้ดีขึ้นเมื่อได้ทำสิ่งที่ชำนาญหรือถนัด สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง ซึ่งพบว่าสมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถจำแนกเพื่อกำหนดได้เป็น จำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การหาเงินมาช่วยเหลือ การแนะนำหลักสูตรทั่วไป การแนะนำหลักสูตรพิเศษ การสรรหา การติดตามและประเมินผล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การจัดทำของงบประมาณสารสนเทศ ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสอนและเทคโนโลยี (Marmon, D. H., 2002) เช่นเดียวกับผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและประสิทธิภาพงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมในเขตการดูแลท้องถิ่นอะกัมปาของรัฐโครสริเวอร์ ประเทศไนจีเรีย โดยได้ศึกษาครู จำนวน 432 คน ในเขตการดูแลท้องถิ่นอะกัมปาของรัฐโครสริเวอร์ ประเทศไนจีเรีย ด้วยวิธีที่ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล พบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับสมรรถนะครู ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ภายในของผู้บริหารและครูหรือด้านแรงงานสัมพันธ์ 2) ความมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจของผู้บริหาร และ 3) การวางแผนของการบริหารทรัพยากรบุคคล (Arop, F. et al., 2019) สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาสมรรถนะครูระดับปฐมวัยโดยได้ศึกษาครูและผู้อำนวยการของโรงเรียนในพม่าตัง เมือง เซียนทา ประเทศอินโดนีเซีย ด้วยวิธีการสังเกต สัมภาษณ์ และเก็บหลักฐานข้อมูลเอกสาร พบว่าปัจจัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะครูในเชิงบวก (Malik, N. et al., 2022)

นอกจากนี้ ระดับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาตนเองของครู การจัดการเรียนรู้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม และ ภาวะผู้นำครู ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาตนเองของครูมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากการพัฒนาตนเองของครูก็นับเป็นหนึ่งในกระบวนการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของตนเองซึ่งเป็นครู ทำให้สมรรถนะครูอยู่ในระดับที่สูงขึ้นตามความหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะครูเอกชนผ่านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มี

ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมในรัฐเอกิตี ประเทศไนจีเรีย โดยได้ศึกษาครู จำนวน 500 คน ผู้อำนวยการ 100 คน และรองผู้อำนวยการ 120 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 100 โรงเรียนระดับชั้นมัธยมในรัฐเอกิตี ประเทศไนจีเรีย ด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล พบว่า การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การบริหาร ค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่ครู การประเมินผล และภาวะผู้นำของผู้อำนวยการส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะครู ในเชิงบวก (Oluremi, O. F., 2013) สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาสมรรถนะของครูในตุลูงกาแกเขต 1 และตุลูงกาแกเขต 2 ประเทศอินโดนีเซีย ด้วยวิธีการสังเกต สัมภาษณ์ และเก็บหลักฐานข้อมูลเอกสาร ซึ่งพบว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูทั้งทางการสรรหาจากภายในและภายนอก และการพัฒนาสมรรถนะครู สามารถทำได้ผ่านการพัฒนาบุคลากร การสับเปลี่ยนตำแหน่งงาน และการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง (Nasor, B. et al., 2023)

2. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.907 ผลการวิจัยสรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในภาพรวมมี 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ร่วมกันส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 99 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณการบริหารทรัพยากรบุคคลกับสมรรถนะครู โดยภาพรวม เท่ากับ 0.771 มีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 59.40 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 22.515 โดยได้แนะนำให้ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น (จันทนา ครบแล้ว, 2555)

3. การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนโดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ แรงงานสัมพันธ์ และ ด้านที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสูงสุดรองลงมา ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล ตามลำดับ โดยตัวแปรร่วมกันส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนได้ร้อยละ 92.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์แต่ไม่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบริหาร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะ แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ของครูโรงเรียนเอกชนโดยได้ศึกษาครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 393 คน ในจังหวัดสุลาเวสีใต้ ประเทศอินโดนีเซีย ด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีผลต่อสมรรถนะครู แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม (Mulang, H., 2021) เช่นเดียวกับผลการวิจัยเรื่องผลของการสรรหาและค่าตอบแทนที่มีผลต่อการสมรรถนะของครูในบริบทการศึกษาของเมืองกามาจาฮัน ประเทศอินเดีย โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 92 คน พบว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรส่งผลต่อสมรรถนะของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารควรมีการพัฒนาทักษะการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูและนำไปสู่การเป็นโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูง (Rahmawati, I. et al., 2024)



องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย ซึ่งพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มากที่สุด คือ การวางแผนทรัพยากรบุคคล นั่นคือ ในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูงผ่านกิจกรรม การฝึกอบรมทั้งในและนอกโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีบุคลากรสมรรถนะสูง สามารถแสดงองค์ความรู้ใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แผนภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน

สรุปและข้อเสนอแนะ

ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับสมรรถนะครูของโรงเรียนเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$, $r = 0.947$) และการบริหารทรัพยากรบุคคลส่งผลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนได้ร้อยละ 92.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ควรอบรมเชิงวิชาการที่เน้นการเสริมทักษะและให้ความรู้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้มากขึ้น เพื่อที่จะได้พัฒนาสมรรถนะครูและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป นอกจากนี้ ครูโรงเรียนเอกชนควรได้รับการส่งเสริมด้านภาวะผู้นำครูให้สูงขึ้น ขณะที่ผู้บริหารการศึกษาควรส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกันขณะเดียวกัน ควรกำหนดการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการศึกษาข้อมูลจากโรงเรียนในเขตที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นผ่านตัวแปรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน



ทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรและแรงงานสัมพันธ์ ตามลำดับ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งถัดไป คือ ควรศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกในการนำไปเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนจากกลุ่มตัวอย่างในระดับอื่นหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จันทนา ครบแคล้ว. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษา เอกชนในจังหวัดเพชรบุรี. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, 4(1), 67-77.
- พงษ์ศักดิ์ ด่วงทา. (2557). การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เย็นฤทัย จงถนอม. (2561). การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตดุสิต. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วรารักษ์ สามโกเศศ. (2562). พัฒนาประเทศ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โจทย์ใหญ่ที่ต้องแก้ไข เพราะคนในชาติ คือพลังขับเคลื่อนชาติให้ก้าวไปข้างหน้า. เรียกใช้เมื่อ 4 มีนาคม 2567 จาก https://www.matichon.co.th/advertorial/news_1658362
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2566 - 2570. เรียกใช้เมื่อ 1 เมษายน 2567 จาก https://opec.go.th/plan?cate_id=4
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 https://ict.moph.go.th/upload_file/others/ยุทธศาสตร์ชาติ20ปี.PDF. เรียกใช้เมื่อ 1 เมษายน 2567 จาก https://ict.moph.go.th/upload_file/others/ยุทธศาสตร์ชาติ20ปี.PDF
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ. (2567). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ. เรียกใช้เมื่อ 1 เมษายน 2567 จาก <https://drive.google.com/file/d/16huAQ1uNltDCOD83-YCLQAPlp2F0NSHL/view>
- สิริพร อินทรธรรม. (2566). การศึกษาแนวทางสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 9(2), 63-72.
- Arop, F. et al. (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(2), 27-34.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Malik, N. et al. (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.
- Marmon, D. H. (2002). Core Competencies of Professional Service Providers in Federally Funded Education Programs. Doctoral dissertation in Education Program. The University of Tennessee. Retrieved April 4, 2024, from https://trace.tennessee.edu/utk_graddiss/6267/

- 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.
- Nasor, B. et al. (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.
- 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.
- Rahmawati, I. et al. (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.