

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคที่นับถือความสำเร็จของงาน และงานทุกงานที่สำเร็จนั้น เกิดจากคนเป็นสำคัญ คนจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของงานทุกงาน ความพร้อมของคนที่จะทำงานจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานนั้น การสร้างความพร้อมด้านคนจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานในองค์กร คนในที่นี้เป็นบุคลากรหลายระดับหลายหน้าที่ หลายบทบาท ทั้งบทบาทในฐานะผู้นำ ผู้ตาม ที่องค์กรจะต้องมีการบริหาร ทั้งการสรรหาและคัดเลือก และการพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพราะในยุคโลกาภิวัตน์คนเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สำคัญ และทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่เคลื่อนไหวอยู่เสมอ ทั้งความรู้ ความสามารถ ความคิดอ่าน เจตคติ การปรับตัว ตลอดจนการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จ และความก้าวหน้าหรือการถดถอยขององค์กร ดังนั้นสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงสามารถใช้วัดศักยภาพของผู้บริหารและความเจริญรุ่งเรืองขององค์กรที่จะนำไปสู่การแข่งขันในทุกระดับ ซึ่งสมรรถนะในการบริหารจัดการในองค์กรในปัจจุบันจึงเป็นอนาคตขององค์กรที่ผู้บริหารต้องศึกษาหาแนวทางในการบริหารในปัจจุบันจึงเห็นบทความด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปรากฏขึ้นในวารสารชั้นนำของโลก ซึ่งต่างให้ความสำคัญกับการรักษาและพัฒนาคน หรือส่งเสริมให้คนมีสมรรถนะในการทำงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ ผู้บริหารจึงควรเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารคน และบริหารองค์ความรู้ด้านทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย และการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นภาระงานที่สำคัญของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน (ทิพาวิดี เมฆสวรรค์, 2545 : 91-92)

ลูเธอร์กรูลิกและเออวิก (Luther Grurick & Urwick, 2006 อ้างถึงในสัมฤทธิ์ ชสสมศักดิ์, 2549 : 19) ได้กล่าวไว้ว่า ในบรรดาทรัพยากรการบริหารที่สำคัญนั้นประกอบด้วย 4M's ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) และอาจะรวมถึง M's อื่น ๆ ที่เพิ่มขึ้นภายหลัง เช่น เครื่องจักร (Machine) ตลาด (Market) และเวลา (Minute) แต่อย่างไรก็ตามคนยังเป็นที่ทรัพยากรที่สำคัญในการบริหาร และทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ (Assets) ที่มีคุณค่าและเกียรตินิยม ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์ทำหน้าที่ในการ "บริหาร" ทรัพยากรอื่น ๆ

ให้เป็นผลผลิต ซึ่งอยู่ในรูปของสินค้าหรือการบริการได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทและวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นองค์กรใดที่มีความสามารถในการพัฒนา และสร้างไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสม ย่อมสร้างศักยภาพให้กับองค์กรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นกระบวนการที่ต้องใช้การตัดสินใจและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กรรวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการ ผลประโยชน์เกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยพนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์กร ตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ สุนันทา เลานันทน์ (2546 : 5) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กรกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับวิชช โสสุวรรณจินดา (2546 : 5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินการสรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาการบำรุงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กร ให้มีโอกาสได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้น (สัมฤทธิ์ ชยสมศักดิ์, 2549 : 59-63) ต้องดำเนินการไปตามทิศทางและเป้าหมายที่องค์กรกำหนดขึ้น พนักงานแต่ละคนจะต้องมีสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีกระบวนการประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์และการออกแบบงาน (Job Analysis and Job Design) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในรายละเอียดเกี่ยวกับงาน 2) การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) เพื่อแสวงหาผู้สมัครที่มีคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน 3) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความรู้ ความชำนาญ และพฤติกรรมที่พนักงานได้รับการมอบหมายงานให้ทำ 4) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) นำมาใช้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่างานต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร 5) โครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทน สิ่งจูงใจ และประโยชน์ (Pay Structure, Incentives and Benefits) ระบบการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ 6) แรงงานสัมพันธ์และพนักงานสัมพันธ์ (Labor Relations) เป็นวิธีการต่าง ๆ ที่องค์กรได้มีปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (วิทยา

ด้านดำรงกุล, 2546 : 217-218) ที่ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1) การสรรหาและคัดเลือก 2) การฝึกอบรมและพัฒนา 3) การประเมินผลงาน 4) การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 5) การแรงงานสัมพันธ์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของบริบทรอบด้านเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถทางการบริหารอย่างหนึ่งที่ต้องการความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร ในการนำองค์การสู่ความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549 : 1) ซึ่งได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนให้เกิดความพร้อมในทุก ๆ ด้านสู่สังคม ดังนั้นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นตัวกลางเชื่อมโยงที่จะต้องพัฒนาค้น พัฒนางาน รวมทั้งการบริหารเข้าด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะได้รับการพัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ซึ่งได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกัน ทำให้แสดงพฤติกรรมของการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 4-25) ได้สรุปสมรรถนะของครูประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วม เพื่อหล่อหลอมเป็นค่านิยม 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้คนในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลและแสดงคุณลักษณะพฤติกรรมได้เด่นชัดอย่างเป็นรูปธรรม

อย่างไรก็ตาม การบริหารงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องใช้สมรรถนะของคนเป็นตัวบ่งชี้ในการทำงาน เนื่องจากสมรรถนะของคนสามารถผลักดันและสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีในงานที่รับผิดชอบ ช่วยให้ผลงานของคนตรงตามความต้องการขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548 : 11-13) ส่วน เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland, 1974 : 65-67) ได้ทำการศึกษาวิจัย เพื่อศึกษาหาตัวทำนายความสำเร็จในการทำงานจากผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย เพื่อกำหนดลักษณะของพฤติกรรมที่แตกต่างกันของคน 2 กลุ่มนี้ ซึ่งเขาได้เรียกลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีว่า “สมรรถนะ” และได้เขียนบทความ เรื่องทดสอบสมรรถนะดีกว่าทดสอบสติปัญญา

ที่สะท้อนให้เห็นว่าการที่พบว่าคนจะทำงานดีหรือไม่ดี ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเขาวัวปัญญาเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะภายในหรือสมรรถนะด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550 : 3)

จากผลการวิจัยและข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของคนและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบการนำมาตรฐานด้านต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งหวังความสำเร็จของงานและความมีประสิทธิภาพของงาน ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี” ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์การและการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่องานของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับใด
2. สมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับใด
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรีทุกด้าน ได้แก่ 1) การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection) 2) การพัฒนา (Development)

3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) 4) การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Pay and Benefits) และ 5) แรงงานสัมพันธ์ (Labor Relations)

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 729 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 588 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 303) โดยผู้ให้ข้อมูลต้องมีผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนครบตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันประกอบด้วย

- 2.1.1 การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection)
- 2.1.2 การพัฒนา (Development)
- 2.1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)
- 2.1.4 การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Pay and Benefits)
- 2.1.5 แรงงานสัมพันธ์ (Labor Relations)

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะครู

2.2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การพัฒนาตนเอง
- 4) การทำงานเป็นทีม

5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2.2.2 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

- 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2) การพัฒนาผู้เรียน
- 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 5) ภาวะผู้นำครู
- 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี ที่มุ่งปฏิบัติกิจกรรมในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับบุคลากร โดยมุ่งให้บุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการบริหารบุคลากร 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสรรหาและคัดเลือก 2) การพัฒนา 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 5) แรงงานสัมพันธ์

1.1 การสรรหาและคัดเลือก หมายถึง กระบวนการแสวงหาและจงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถ และเจตคติที่ดีมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์การจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การมาสมัครงาน จากนั้นองค์การจะใช้เครื่องมือต่าง ๆ ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่องค์การต้องการมาปฏิบัติงาน

1.2 การพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่องค์การดำเนินการโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรโดยมีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงานในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การและทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า

1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือนโยบายขององค์การหรือไม่ ทั้งนี้สามารถกระทำได้โดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าอยู่ในระดับใดมีสิ่งใดดีและสิ่งที่ควรพัฒนาขึ้นไปอีก และสิ่งใดบ้างที่ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงานให้องค์การบรรลุเป้าหมายสูงสุด

1.4 การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน และรวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์การจัดให้แก่บุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตให้อยู่ในระดับสูงยิ่งขึ้น

1.5 แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ และการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง ตั้งแต่การกำหนดนโยบายด้านบุคลากร การว่าจ้าง ไปจนถึงการเลิกจ้าง โดยมุ่งให้ทั้งสองฝ่าย มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถทำข้อตกลงในเรื่องสิทธิหน้าที่ และผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ร่วมกันได้ โดยนายจ้างจะต้องพยายามใช้ความสามารถสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การ โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อขจัดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น และพยายาม สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. สมรรถนะครู หมายถึง ความสามารถด้านความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

2.1 สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วม เป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันของครูที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

2.1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

2.1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยน เรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

2.1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำ

หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เช่น เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2.2 สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง คุณลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยในการทำงานของคนในองค์กรที่จะเป็นปัจจัยในการสนับสนุนให้คนในองค์กรได้ปฏิบัติงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนที่มีการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และมีความสามารถในการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตร

2.2.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่หลักสูตรกำหนด

2.2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข ความปลอดภัย และประสบผลสำเร็จตามหลักสูตร

2.2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การแก้ปัญหา การพัฒนาสื่อนวัตกรรม การพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

2.2.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลของครู โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดเพชรบุรี ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา
ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร

2.2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้

หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ
ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ
ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

3. โรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีอิสระ
ในการบริหารจัดการในจังหวัดเพชรบุรี ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักบริหารงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน

4. ผู้รับใบอนุญาต หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนเอกชน
ในจังหวัดเพชรบุรี

5. ผู้จัดการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการหรืออำนวยการโรงเรียนเอกชน
ในจังหวัดเพชรบุรี

6. ผู้อำนวยการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี

7. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียน
เอกชนจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

8. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริม
การเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนเอกชนจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน

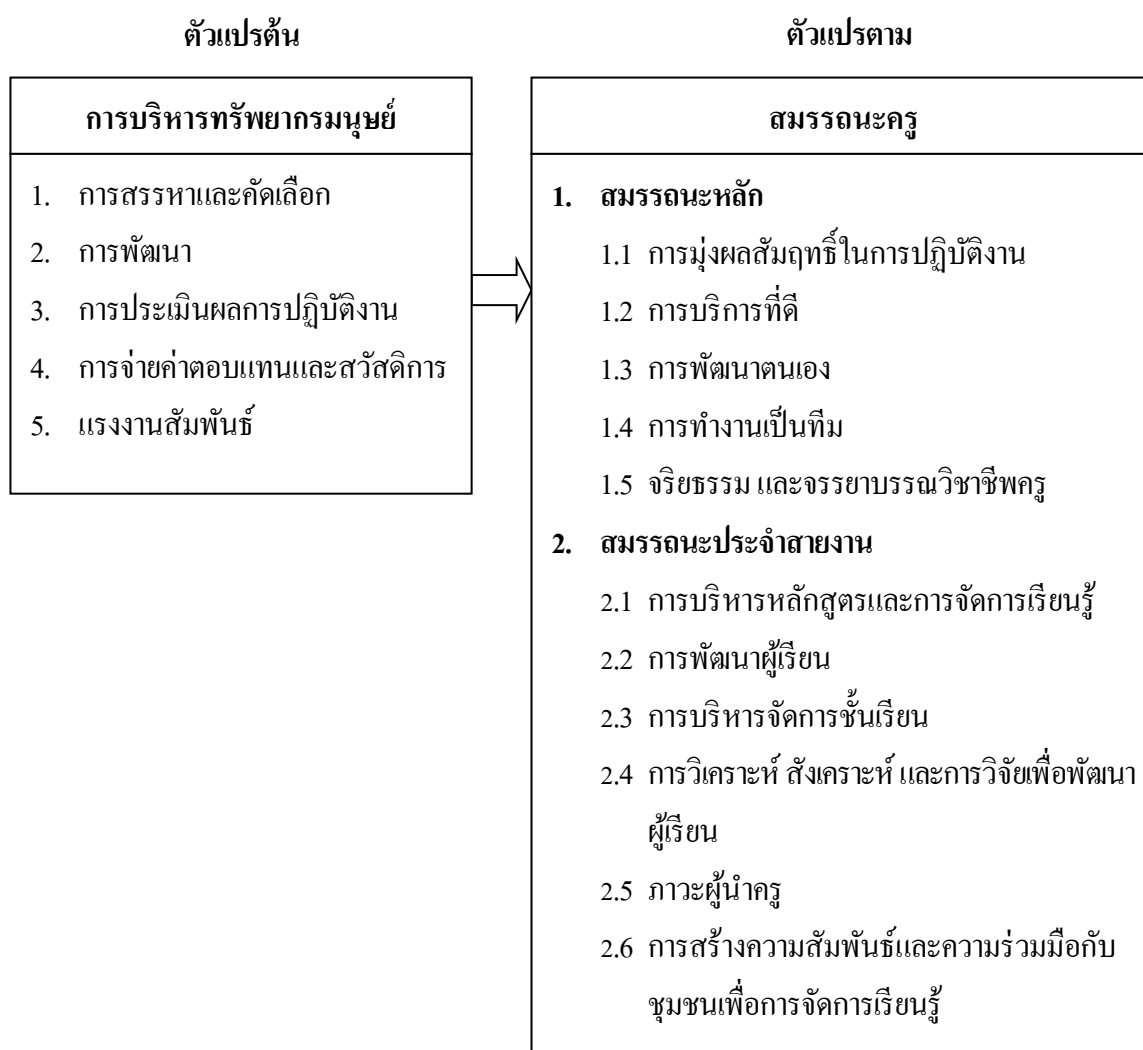
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของ
สถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดจากการศึกษาและสังเคราะห์
จากแนวคิดของ วิลาวรรณ รัตพิศาล (2549 : 9) สัมฤทธิ์ ชศสมศักดิ์ (2549 : 59) วรณารถ แสงมณี (2547 : 3)
วิทยา ด้านดำรงกุล (2546 : 217) วิโรจน์ สารรัตนะ (2546 : 135) มาเป็นตัวแปรในการศึกษา องค์ประกอบ
ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ 1) การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection) 2)
การพัฒนา (Development) 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) 4) การจ่ายค่าตอบแทน
และสวัสดิการ (Pay and Benefits) และ 5) แรงงานสัมพันธ์ (Labor Relations)

และแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550 : 3) ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ซึ่งสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสามารถใช้ผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสามารถใช้ผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงสมรรถนะบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น