

**การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนกวดวิชาในประเทศไทย
เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน**
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF TUTORING SCHOOLS IN THAILAND
TO PROMOTE STUDENTS' LEARNING

กรกฤช ศรีวิชัย

Korrakrit Sriwichai

โรงเรียนกวดวิชาพัฒนาวิชาการเชียงใหม่

Phatthanavichakarn Chiangmai tutoring schools

E-mail: Kting15@hotmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนกวดวิชาในประเทศไทยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าโรงเรียนกวดวิชาต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 5 ขั้นตอน คือ 1) การจัดหาบุคลากร 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ 4) การธำรงรักษาบุคลากร และ 5) การบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีแนวทางในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน 6 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ความสนใจของผู้เรียน 2) การวิเคราะห์องค์ความรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและเพิ่มความหลากหลายของรูปแบบการเรียนรู้ 4) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การวางแผนการสอน และการเพิ่มความยืดหยุ่นของโครงสร้างเวลาเรียน 5) การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบและวิธีการจัดเรียนรู้ และ 6) การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียนและผู้ปกครอง รวมทั้งยังเป็นส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีในการประกอบธุรกิจกวดวิชา จากสถานการณ์ของโลกที่มีความผันผวนซึ่งส่งผลให้ทุกประเทศต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงนโยบายทางด้านต่าง ๆ รวมถึงประเทศไทย แต่ในทุกการเปลี่ยนแปลงชีวิตก็ต้องดำเนินต่อไปเพื่อเอาตัวรอด หน่วยงานทุกภาคส่วนจึงจำเป็นต้องสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นการแสวงหาบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ รวมถึงการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังจึงเป็นสิ่งสำคัญ

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์ , โรงเรียนกวดวิชา , การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

*Received September 9, 2025; Revised September 25, 2025; Accepted October 11, 2025

Abstract

This academic article aims to present key concepts related to human resource management in tutorial schools in Thailand to enhance students' learning. Through an analysis and synthesis of relevant concepts, theories, and research, it was found that tutorial schools must implement five key stages of human resource management: 1) recruitment and selection 2) staff development 3) utilization of human resources 4) employee retention and 5) performance management. Furthermore, the study identifies six steps for promoting student learning: 1) analyzing students' interests 2) analyzing knowledge content and learning activities 3) identifying appropriate learning styles and diversifying instructional methods 4) designing learning units, lesson planning, and increasing flexibility in learning schedules 5) evaluating the effectiveness of instructional models and methods and 6) developing teachers' competencies in facilitating student learning. The ultimate goal is to improve students' academic achievement, foster satisfaction and trust among students and parents, and enhance the reputation of tutorial school businesses. In today's volatile global environment, where nations must continually adapt and revise their policies—including Thailand—it is essential for all sectors to develop competitive advantages. Therefore, recruiting high-quality personnel and promoting their potential to perform effectively are critical to the success and sustainability of educational organizations.

Keywords: Human resource management , Tutoring schools , Promoting students' learning

บทนำ

จากสถานการณ์ของโลกที่มีความผันผวนทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและเทคโนโลยี ส่งผลให้แต่ละประเทศต้องมีการปรับตัวและปรับเปลี่ยนนโยบายของชาติในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงสถานการณ์ของประเทศไทยที่ยังคงมีปัญหาคอขวดทางด้านการเมือง ความตึงเครียดจากสถานการณ์ชายแดน ภาวะเศรษฐกิจที่มีการถดถอย และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ แต่ทุกคนก็ต้องดำเนินชีวิตต่อไป ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงนี้เพื่อให้ตนมีชีวิตรอดท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ รวมทั้งหน่วยงานในทุกภาคส่วนก็จำเป็นต้องสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ดังนั้นการแสวงหาบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาร่วมงานในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยสิ่งที่ทุกหน่วยงานต้องคำนึงถึงอย่างมากที่สุดก็คือการได้มาซึ่งบุคคลที่มีศักยภาพซึ่งสามารถทำประโยชน์ได้อย่างสูงสุดให้กับองค์กร รวมถึงต้องมีการพัฒนาต่อยอดศักยภาพของบุคลากรให้เท่าทันกับสภาพปัจจุบันและเสริมสร้างอนาคตภาพที่มั่นคงให้กับองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรอันเนื่องมาจากมนุษย์เป็นผู้ให้บริการที่สำคัญ ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้ได้บุคลากรดีและมีความสามารถเพื่อมาปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน รวมถึงการรักษาบุคคลให้อยู่กับองค์กร โดยมีการพัฒนาบุคลากร การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผลที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้าง

ความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรสามารถใช้ศักยภาพจากทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเต็มที่เพื่อการทำงานให้กับองค์กรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (Vasayangkura & Ployduangrat, 2022) สอดคล้องกับ Kaewtoong et al. (2024) ที่ได้รับรู้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความสำคัญเนื่องจากการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่าซึ่งจะสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าได้ ผู้บริหารองค์กรจึงควรทราบแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงและท้าทายต่อความสามารถของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจึงควรวางแผนงานในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

สถานศึกษาถือเป็นองค์กรหนึ่งซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ในการให้บริการด้านความรู้ ความคิด ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์และมีความสุขในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทหน้าที่ในการนำทรัพยากรทางการบริหารองค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ เข้ามาใช้ในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาเป็นหนึ่งในภารกิจที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมาย (Phongkaphan, 2024) และ Tanwimolrat (2020) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่ในการบริหารจัดการภารกิจทุกอย่างในสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เนื่องจากองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานนั้นเป็นผลมาจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพภายในองค์กร ไม่จะเป็นองค์กรประเภทใด ขนาดจะเล็กหรือใหญ่แค่ไหน ทรัพยากรทางการบริหารด้านอื่น ๆ จะมีความแตกต่างกันเพียงใด แต่ทรัพยากรที่ถือว่าเป็นหัวใจและส่งผลต่อองค์กรมากที่สุดก็คือทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องสำคัญและมีความจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนในระดับและทุกประเภทต้องมีความรู้และความเข้าใจ

โรงเรียนกวดวิชาเป็นองค์กรทางการศึกษาเอกชนประเภทนอกระบบตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีการกึ่งในการเสริมความรู้ในบางรายวิชาตามหลักสูตรของการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนกวดวิชาจึงต้องมีบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้และจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนกวดวิชาจึงต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมเพื่อให้บุคคลที่ทำหน้าที่สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียนและผู้ปกครองในฐานะของผู้บริโภค สอดคล้องกับ Sriwichai (2023) ระบุว่าโรงเรียนกวดวิชาทุกแห่งจะสามารถเปิดดำเนินการได้ต้องมีครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยครูจะเป็นผู้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนและบุคลากรทางการศึกษาจะเป็นผู้ให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ครู ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยแรกที่โรงเรียนกวดวิชาจะต้องดำเนินการเพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยังเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยโน้มน้าวใจให้ผู้ปกครองและนักเรียนตัดสินใจที่จะเลือกเข้ามาเรียนในโรงเรียนกวดวิชานั้น ๆ ด้วย และได้มีการศึกษาสภาพปัจจุบันในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนกวดวิชา ซึ่งพบว่าครูมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.77$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การคัดเลือกและจัดจ้างครูที่มีความรู้และความสามารถตรงกับรายวิชาที่สอน ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.57$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การนิเทศติดตามและประเมินการสอนของครู และการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 3.47$, $\sigma = 0.68$) ผู้ปกครองมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.76) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีครูที่มีทักษะและเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง ($\bar{X} = 4.77$, S.D. =

0.63) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การให้ผู้ปกครองและนักเรียนประเมินการสอนของครู และการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ปกครองและนักเรียน ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = 0.87) ส่วนนักเรียนมีความคิดเห็นโดยภาพรวมระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.58) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูมีความรู้และความสามารถตรงกับรายวิชาที่สอน ($\bar{X}$ = 4.87, S.D. = 0.35) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การให้ผู้ปกครองและนักเรียนประเมินการสอนของครู และการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ปกครองและนักเรียน ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.85) นอกจากนี้ Peng & Khamthap (2024) ได้พบว่าการบริหารและการจัดการของโรงเรียนกวดวิชาในด้านทรัพยากรมนุษย์มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = 0.72) โดยให้เหตุผลว่าครูผู้สอนที่มีคุณภาพจะมีผลต่อการพัฒนาและความสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมาก ซึ่งครูต้องมีความรู้และความสามารถในการสอนที่ดี มีความสามารถในการให้คำแนะนำที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งการให้บริการข้อมูลทางด้านวิชาการและการสื่อสารจากเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนกวดวิชาแก่ผู้เรียน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในระยะยาวของนักเรียนและผู้ปกครองได้เป็นอย่างดี

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความรู้และความสามารถของบุคลากรเป็นจุดแข็งและมีความสำคัญมากในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียนกวดวิชาและได้รับความพึงพอใจจากครู ผู้ปกครองและนักเรียนในระดับมากและมากที่สุด แต่ก็ยังมีข้อบกพร่องในด้านของการนิเทศติดตามและการประเมินการสอนของครู และการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ปกครองและนักเรียน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนกวดวิชาต้องมีแนวทางในการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างสูงสุด ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อนักเรียนและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ปกครอง บทความวิชาการนี้จึงมุ่งนำเสนอการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนกวดวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และสร้างความพึงพอใจและน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นต่อผู้เรียนและผู้ปกครอง อันนำมาซึ่งความอยู่รอดของธุรกิจทางการศึกษา

เนื้อหา

การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

Kleiman (2000) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการและการกำหนดแผนดำเนินการในการประเมินอุปสงค์และอุปทานของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรสามารถระบุความต้องการบุคลากรที่จำเป็นต้องใช้ในอนาคต ตลอดจนวิธีการที่จะสนองตอบความต้องการดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม

Stone (2006) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการของการวิเคราะห์และตรวจสอบความต้องการบุคลากรขององค์กรเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมและมีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งทักษะที่เพียงพอ ณ เวลาที่องค์กรต้องการ

Ruekham (2020) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการคาดการณ์ด้านปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่องค์กรต้องการในอนาคต พร้อมทั้งระบุแผนการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อให้

องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

Rattananon (2022) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้กับองค์กรและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันได้

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ข้างต้นสรุปได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพที่เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงานและความต้องการขององค์กร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดและบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ขอบข่ายงานในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

จากการสังเคราะห์แนวคิดของขอบข่ายงานในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ Suwannasri (2016) Riwmongkol (2019) และ Meesomnai (2021) สามารถสรุปได้เป็น 5 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1) การจัดหาบุคลากร (Personnel recruitment) เป็นกระบวนการแสวงหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามรายละเอียดของงานและลักษณะเฉพาะขององค์กร โดยมีขั้นตอนย่อยดังต่อไปนี้

1.1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการพิจารณาเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งทัศนคติในการทำงาน โดยวิเคราะห์หาความต้องการขององค์กรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของบุคลากรซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ เพื่อทำการจัดหาบุคลากรเข้ามาสู่องค์กรให้เพียงพอและเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร

1.2) การสรรหา เป็นกระบวนการค้นหาและจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็น และคุณลักษณะเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานเข้ามาสมัครงานให้ได้ในจำนวนและคุณสมบัติที่ตรงตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขององค์กร

1.3) การเลือกสรร เป็นกระบวนการพิจารณาบุคคลที่ได้สรรหามา แล้วเลือกให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมที่สุดต่อองค์กร โดยยึดหลักการของความแตกต่างในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถทดสอบหรือวัดได้ว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการเลือกสรร

1.4) การปฐมนิเทศ เป็นกระบวนการชี้แจงและแนะนำบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบความรู้ทั่วไป กฎระเบียบ ลักษณะโครงสร้างและนโยบายขององค์กร รวมทั้งเป็นการสร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้เข้าใจและเรียนรู้สภาพแวดล้อมจริงขององค์กร ซึ่งเป็นสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานและเป็นประโยชน์ในการทำงานต่อไป

1.5) การทดลองปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการมอบหมายภาระงานให้บุคลากรใหม่ได้ปฏิบัติงานจริงตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้องค์กรได้ตรวจสอบและประเมินคุณสมบัติในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ ความประพฤติ ศักยภาพในการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน รวมถึงให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้เพื่อตัดสินใจว่าตนเองมีความพึงพอใจในงานและมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์กรหรือไม่ ถือว่าเป็นการคัดกรองให้หน่วยงานได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการขององค์กร

1.6) การบรรจุและแต่งตั้ง เป็นกระบวนการกำหนดให้บุคลากรมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง รวมทั้งมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนตามตำแหน่งที่ได้รับ

2) การพัฒนาบุคลากร (Personnel development) เป็นกระบวนการเพิ่มขีดความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร โดยการออกแบบการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต แบ่งเป็น 2 ประเภท

2.1) การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีขั้นตอนย่อยดังต่อไปนี้

- การประเมินหาช่องว่างเพื่อการพัฒนา เป็นการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีในแต่ละช่วงเวลาจากการปฏิบัติงาน แล้วนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล โดยการหาวิธีการในการสร้างเสริมความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่เหมาะสม

- การกำหนดเทคนิคและเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา เป็นการทำให้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและทัศนคติของบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่าเทียมกับความคาดหวังที่องค์กรตั้งไว้ว่าจะได้รับจากผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งต้องใช้เทคนิคและเครื่องมือที่แตกต่างกันในการที่จะพัฒนาบุคลากรแต่ละคน

- การนำไปปฏิบัติงานจริงภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ทักษะ สมรรถนะและทัศนคติที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง โดยต้องมีข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานว่าสามารถปฏิบัติได้ผลจริงมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปแก้ไขสิ่งบกพร่องและเสริมสิ่งที่ขาดในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

2.2) การพัฒนาอาชีพ เป็นการช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถทำงานในขั้นสูงขึ้น (advance) ซึ่งจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถหรือทักษะเฉพาะด้าน โดยการจัดเตรียมสารสนเทศที่จำเป็นเพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักถึงเป้าหมายในอาชีพของตนและวิธีการปฏิบัติเพื่อก้าวเข้าสู่เป้าหมายดังกล่าว

3) การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ (Utilization of human resources) เป็นกระบวนการใช้ศักยภาพของบุคลากรตามขีดความสามารถเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมกับลักษณะของงาน โดยมีขั้นตอนย่อยดังต่อไปนี้

3.1) การออกแบบงาน เป็นการกำหนดภาระหน้าที่ในการทำงานส่วนบุคคลและการทำงานร่วมกัน

3.2) การกำหนดข้อบังคับและกฎเกณฑ์ขององค์กร เป็นการสร้างความเป็นระเบียบในการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรกับบุคลากร และระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง เพื่อช่วยป้องกันความขัดแย้งในองค์กร พร้อมทั้งเป็นการสร้างความสามัคคีและส่งเสริมการประสานงานในการทำงานร่วมกัน โดยหากมีการละเมิดข้อตกลงจะต้องมีการดำเนินการแก่บุคลากรด้วยความยุติธรรม

3.3) การหมุนเวียนหน้าที่งาน การย้ายและการเลื่อนตำแหน่ง เป็นการเปลี่ยนแปลงภาระงานของบุคลากรตามความเหมาะสมและความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นการเลือกและใช้ประโยชน์จากกำลังคนให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดในการดำเนินงานขององค์กร

3.4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินศักยภาพและสมรรถนะที่แท้จริงของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จ โดยพิจารณาจากผลงานที่ได้ปฏิบัติแล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การกำหนดมาตรฐานงาน การให้คำปรึกษาและจูงใจบุคลากร การระบุมหาความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรม การตัดสินใจเลื่อนหรือโยกย้ายตำแหน่ง รวมถึงการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม

4) การธำรงรักษาบุคลากร (Personnel Retention) เป็นกระบวนการจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถตามท้องที่ที่ต้องการเกิดความพอใจและตัดสินใจทำงานอยู่ร่วมกับองค์กรอย่างต่อเนื่องในระยะยาว รวมทั้งเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยมีขั้นตอนย่อยดังต่อไปนี้

4.1) การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เป็นกระบวนการสร้างสิ่งทีบุคลากรพึงจะได้รับจากการทำงานให้แก่องค์กร ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งค่าตอบแทนจะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งทีจูงใจให้บุคลากรอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนเกิดผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร พร้อมทั้งช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยค่าตอบแทนทียุติธรรมจะดึงดูดบุคลากรทีมีศักยภาพสูงให้เข้ามาสู่องค์กรและทำให้อยู่กับองค์กรได้นาน แบ่งเป็น

(1) ค่าตอบแทนทีเป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินพิเศษ เงินโบนัส เงินรางวัล

(2) ค่าตอบแทนทีไม่เป็นตัวเงิน เช่น สิ่งของ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และบริการต่าง ๆ ทีองค์กรจัดให้แก่บุคลากรเพื่อบำรุงความสะดวกในการปฏิบัติงานและทำให้เกิดความพึงพอใจต่อองค์กร

4.2) การสร้างแรงงานสัมพันธ์ เป็นกระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารองค์กรกับบุคลากร และระหว่างบุคลากรด้วยกันเองด้วย เพื่อก่อให้เกิดการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น

4.3) การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและรักษาความปลอดภัย เป็นกระบวนการรักษาสุขภาพของบุคลากรให้มีความแข็งแรงทั้งสุขภาพทางร่างกายและจิตใจ การป้องกันโรคภัยต่าง ๆ และการสร้างความปลอดภัยในการทำงานภายในองค์กรอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงานและส่งเสริมให้มีอายุขัยทียืนยาวสามารถทำงานอยู่ได้ในองค์กรจนครบเกษียณอายุงาน

5) การบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นกระบวนการผลักดันให้การปฏิบัติงานของบุคลากรดำเนินงานไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยการกำหนดเป้าหมายทีชัดเจนเพื่อเป็นข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานและความคาดหวังของทุกฝ่าย รวมทั้งมีการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมโดยผ่านการสอนงาน (Coaching) และการใช้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น รวมทั้งการนำเอาผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาตอบแทนความดีและความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามทีได้มอบหมายอย่างเต็มที่

จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายงานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สรุปได้เป็น 5 ขั้นตอนหลัก คือ 1) การจัดหาลูกคน (Personnel recruitment) เพื่อแสวงหาและเลือกบุคคลทีมีคุณสมบัติเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร 2) การพัฒนาลูกคน (Personnel development) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกคนมีความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มมากขึ้น 3) การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ (Utilization of human resources) เพื่อค้นหาศักยภาพและความสามารถของลูกคนเพื่อนำมาใช้ในการทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มที่ 4) การธำรงรักษาลูกคน (Personnel Retention) โดยการใช้กลยุทธ์ในการทำให้อุคนเกิดความพึงพอใจและตัดสินใจทีจะทำงานอยู่ร่วมกับองค์กรในระยะยาวและมีความภักดีต่อองค์กร และ 5) การบริหารผลการปฏิบัติงานของลูกคน (Personnel performance management) เพื่อประเมินและปรับปรุงผลการทำงานของลูกคนให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนกวทววิชาในประเทศไทย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 3 มาตรา 15 ระบุว่าโรงเรียนกวทววิชาเป็นโรงเรียนเอกชนประเภทการศึกษานอกระบบ โดยจัดตั้งขึ้นเพื่อเสริมความรู้ในบางรายวิชาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบและวิธีการในการจัดการเรียนการสอน ระยะเวลาในการเรียน การวัดและประเมินผล เนื้อหาและหลักสูตรมีความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนแต่ละบุคคล และยังได้กล่าวถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าให้มุ่งส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาและให้การดำเนินการเกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎระเบียบที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และความสามารถ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ตลอดจนมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน และ Chuanchaiyakun (2011) ได้กล่าวว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนกวทววิชาเป็นขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนกวทววิชาสามารถปฏิบัติงานอย่างสะดวกและเรียบร้อย มีการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานด้วยจิตบริการและมีการพัฒนาความรู้ให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น รวมทั้งมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนและผู้ปกครองได้รับความสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

Sirikosaikanon (2016) กล่าวว่าผู้เรียนในโรงเรียนกวทววิชาให้ความสำคัญกับการจัดทรัพยากรมนุษย์ โดยโรงเรียนกวทววิชาต้องมีการจัดหาครูที่มีเทคนิคและความชำนาญในการสอน สามารถสอนจากเนื้อหาง่ายไปยาก และสอนและถ่ายทอดในสิ่งที่ซับซ้อนเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจได้ง่ายขึ้นภายในระยะเวลาที่รวดเร็ว พร้อมทั้งมีวิธีการสอนที่สนุกไม่เครียดจนเกินไป มีความเป็นกันเองและกระตือรือร้นในการสอน และ Wiriyaakitpaisan (2016) ระบุว่าจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนกวทววิชา โดยโรงเรียนกวทววิชาต้องมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้และประสบการณ์ที่สามารถให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำแก่นักเรียนได้ ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสมกับวิชาชีพ เอาใจใส่นักเรียน ตลอดจนทราบความต้องการของนักเรียนแต่ละคน ซึ่งจะทำให้โรงเรียนกวทววิชามีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของนักเรียนและผู้ปกครอง

Kenan Foundation Asia (2023) ระบุว่าช่วยให้ครูทุกคนสามารถเข้าถึงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผลลัพธ์ในระดับสูง (High-Impact Learning) เพื่อนำมาถ่ายทอดเป็นองค์ความรู้และทักษะให้กับผู้เรียนซึ่งเป็นอนาคตของประเทศชาติต่อไป ครูของไทยจึงควรได้รับการปรับมุมมองต่อการจัดการเรียนการสอนโดยผ่านการฝึกอบรม การเรียนรู้เทคนิคในการกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็นของผู้เรียนและการประยุกต์ใช้สื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ครูจะต้องเป็นผู้ที่แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ และหมั่นเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับให้เข้ากับกระบวนทัศน์ใหม่ของสังคม นอกจากนี้ Sriwichai (2023) เสนอว่าภาระงานอันดับแรกของผู้บริหารโรงเรียนกวทววิชาจะต้องมี คือ กลยุทธ์และวิธีดำเนินการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ดีที่สุด มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มกำลัง รวมถึงต้องพยายามธำรงรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้ปฏิบัติงานอยู่กับโรงเรียนกวทววิชาให้ได้ในระยะยาว เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนกวทววิชาในประเทศไทยข้างต้นสรุปได้ว่าการดำเนินงานของโรงเรียนกวทววิชาจะสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีครูผู้สอนและบุคลากร

ทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการถ่ายทอดองค์ความรู้ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน โดยต้องมีการสรรหาและคัดเลือกอย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในวิชาชีพ รวมถึงมีกระบวนการดำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้ทำงานอยู่ร่วมกับโรงเรียนได้ในระยะยาว

การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากการสังเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนของ Limpijamnon (2020) Thongkaew (2020) Pinyosinwat (2020) Wongyai & Patphol (2020) สามารถสรุปเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวิเคราะห์ความสนใจของผู้เรียน เพื่อเป็นการค้นหาสิ่งเร้าที่จะสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการและความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ซึ่งจะเป็จุดเริ่มต้นของพฤติกรรมกรเรียนรู้อันพึงประสงค์ของผู้เรียนแบบต่อเนื่อง โดยต้องรับฟังเสียงสะท้อนจากทุกระดับตั้งแต่ครูผู้สอน ผู้ปกครองและผู้เรียน เพื่อร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการออกแบบหลักสูตรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ของตนเอง

2) การวิเคราะห์องค์ความรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งองค์ความรู้ต้องมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ และมีความสอดคล้องกับความต้องการที่สามารถตอบสนองความใคร่รู้ของผู้เรียน ปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริงควบคู่ไปกับการจัดลำดับความสำคัญของเนื้อหาและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้พื้นที่การเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเต็มกำลัง

3) การวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและเพิ่มความหลากหลายของรูปแบบการเรียนรู้ เพื่อเป็นการช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสเลือกรูปแบบและวิธีการเรียนรู้ของตนเองในลักษณะการเรียนรู้ที่ตอบสนองความสะดวกและความต้องการส่วนบุคคลของผู้เรียน รวมถึงสอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิต ซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้ที่จัดขึ้นในสถานศึกษา การเรียนรู้ที่บ้านหรือภายในชุมชน การเรียนรู้บนโลกออนไลน์ โดยวิธีการเรียนรู้ในทุก ๆ รูปแบบควรเน้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมและเป็นการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงและมีส่วนร่วมในการสะท้อนคิดองค์ความรู้ ร่วมกับการถอดบทเรียนซึ่งจะช่วยทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงลึกอันเป็นแก่นของการเรียนรู้ที่แท้จริง

4) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้และการวางแผนการสอนที่เหมาะสม รวมถึงการเพิ่มความยืดหยุ่นของโครงสร้างเวลาเรียน โดยครูผู้สอนสามารถออกแบบหน่วยการเรียนรู้และวางแผนการสอนที่เหมาะสมกับเป้าหมายของผู้เรียนและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ต่อส่วนรวม การจัดเวลาเรียนที่สอดคล้องกับความสะดวกของผู้เรียนและให้ผู้เรียนและครูได้มีการร่วมกันออกแบบสภาพแวดล้อมในห้องเรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีจิตใจจดจ่อและมุ่งมั่นกับการเรียนรู้ของตนเอง

5) การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบและวิธีการจัดเรียนรู้ เพื่อให้ทราบถึงความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน แล้วนำมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อแก้ไขและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนร่วมประเมินเพื่อพัฒนาตนเองและให้ผู้เรียนได้สะท้อนความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ครั้งใหม่

6) การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการยกระดับขีดความสามารถของผู้สอนทั้งด้านความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ และความชำนาญในการสอน รวมถึงความเข้าใจในหลักสูตรและ

การเชื่อมโยงไปสู่การจัดการเรียนสอน เพื่อให้ครูผู้สอนเข้าใจถึงองค์ความรู้อย่างถ่องแท้และเกิดความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งพัฒนาทักษะของครูโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนสามารถสรุปได้เป็น 6 ขั้นตอนหลัก คือ 1) การวิเคราะห์ความสนใจของผู้เรียน 2) การวิเคราะห์องค์ความรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและเพิ่มความหลากหลายของรูปแบบการเรียนรู้ 4) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การวางแผนการสอน และการเพิ่มความยืดหยุ่นของโครงสร้างเวลาเรียน 5) การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบและวิธีการจัดเรียนรู้ และ 6) การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

สรุปองค์ความรู้

บทความวิชาการนี้ได้นำเสนอเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนกวดวิชาในประเทศไทยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งโรงเรียนกวดวิชาจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการถ่ายทอดองค์ความรู้และให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการ พร้อมทั้งมีมนุษยสัมพันธ์และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน โดยโรงเรียนกวดวิชาในประเทศไทยควรมีขอบข่ายงานในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 5 ขั้นตอน คือ 1) การจัดหาบุคลากร (Personnel recruitment) เพื่อแสวงหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กร 2) การพัฒนาบุคลากร (Personnel development) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการทำงาน 3) การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ (Utilization of human resources) เพื่อใช้ศักยภาพและความสามารถของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและเต็มที่เพื่อนำมาขับเคลื่อนองค์กร 4) การดำรงรักษาบุคลากร (Personnel Retention) โดยใช้กลยุทธ์เพื่อโน้มน้าวใจและสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรตามศักยภาพ รวมทั้งสร้างความภักดีในการทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว และ 5) การบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Personnel performance management) เพื่อทำให้ผลการดำเนินงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเกิดผลสัมฤทธิ์บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกวดวิชาเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับผู้เรียนและผู้ปกครองมากที่สุด เปรียบเสมือนเป็นภาพลักษณ์ขององค์กรจึงต้องเป็นบุคคลที่สามารถสร้างความพึงพอใจและความน่าเชื่อถือมาสู่โรงเรียนกวดวิชา

โดยบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนกวดวิชาที่มีประสิทธิภาพจะต้องสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ใน 6 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ความสนใจของผู้เรียน 2) การวิเคราะห์องค์ความรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การวิเคราะห์รูปแบบและเพิ่มความหลากหลายของการเรียนรู้ 4) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ วางแผนการสอนและเพิ่มความยืดหยุ่นของโครงสร้างเวลาเรียน 5) การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบและวิธีการจัดเรียนรู้ และ 6) การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนแต่ละคนและทำให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางเรียนตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนกวดวิชาในประเทศไทยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการและพัฒนากำลังพลในโรงเรียนกวดวิชาและสถานศึกษาทุกประเภท โดยให้ความสำคัญกับการสรรหาเลือกบุคลากรที่ดีและเหมาะสมที่สุด มีการสนับสนุนบุคลากรให้เกิดการพัฒนาตนเองและดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่านั้นให้ทำงานร่วมกับองค์กร พร้อมทั้งตรวจสอบผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานและความอยู่รอดขององค์กรทางการศึกษาในระยะยาว

References

- Chuanchaiyakun, P. (2011). *A study of the condition and impact of tutoring schools in Thailand*. [Doctoral dissertation, Srinakharinwirot University].
http://thesis.swu.ac.th/swudis/Ed_Adm/Prapawan_C.pdf
- Kaewtoong, M., Amornwilaikul, S. & Rojtrakul, T. (2024). Modern Human Resource Management Innovation. *Journal of Modern Learning Development*, 9(5), 391-405.
- Kenan Foundation Asia. (2023). *The COVID-19 pandemic has had three significant impacts on Thai education*. <https://www.kenan-asia.org/th/covid-19-education-impact/>
- Kleiman, L.S. (2000). *Human Resource Management: A Management tool for Competitive Advantage* (2nd ed.). Western College Publishing.
- Limpijamnong, C. (2020). *School Reopening and Teacher Empowerment to cope with the Next Normal in Education*. <https://www.nxpo.or.th/th/en/4948/>
- Meesomnai, C. (2021). *What does modern human resource management need to do?*.
<https://mgtsci.stou.ac.th/9883/>
- Peng, W. & Khanthap, J. (2024). Strategies for managing tutorial schools in Kunming, Yunnan province, China. *Integrated Social Science Journal*, 4(11), 43-57.
- Phongkaphan, P. (2024). Human resource management of educational institution administrators. *Journal of Buabandit Educational Administration*, 21(2), 51-57.
- Pinyosinwat, P. (2020). *How to organize teaching and learning in the COVID-19 situation: from foreign lessons to Thai learning management*.
<https://tdri.or.th/2020/05/examples-of-teaching-and-learning-in-covid-19-pandemic>
- Rattananon, S. (2022). *Human Resource Management Textbook*. Rajamangala University of Technology Tawan-ok. <https://arit.rmutto.ac.th/e-book/show/index.php?menu=bookpdf>
- Riwmongkol, T (2019). *Human resource management* (6th ed.). Ramkhamhaeng University Press.
- Ruekham, S. (2020). *Strategic human resource sourcing in an era of disruption*. Chulalongkorn University Press.
- Sirikosaikanon, P. (2016). *Marketing strategies of tutoring schools in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province*. [Master dissertation, Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University].
http://etheses.aru.ac.th/PDF/1255961703_11.PDF
- Sriwichai, K. (2023). *Administration Strategies of Tutoring Schools for Students' Learning Management*. [Unpublished doctor dissertation]. Payap University.
- Stone, R.J. (2006). *Managing Human Resources*. John Wiley & Sons Australia Ltd.

- Suwannasri, K. (2016). *Teaching materials for course 9011106 human resource management*. Political Science, Nakhon Pathom Rajabhat University.
<https://pws.npru.ac.th/kannika/data/files/เนื้อหาบทที่%201-12%20การบริหารทรัพยากรมนุษย์%20%209011106.pdf>
- Tanwimolrat, S. (2020). *Human Resource Management in Education*. Silpakorn University Press.
- Thongkaew, T. (2020). Educational design in the new normal life: Impact of the COVID19 outbreak. *Teachers Council of Thailand*, 1(2), 1-10.
- Vasayangkura, T. & Ployduangrat, J. (2022). The human resource management in the disruption by creating an Agile Organization. *Journal of Association of Professional Development of Educational Administration of Thailand*. 4(4), 15-27.
- Wiriyakitpaisan, C. (2016). *Marketing strategies and decision making in choosing to study in tutoring schools of upper secondary school students*. [Master dissertation, Silpakorn University]. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1070/1/56252307%20จพนี้%20%20วิธีะกิจเ้าล.pdf>
- Wongyai, W. & Patphol, M. (2020). *Learning design in the New Normal*. Srinakharinwirot University.