

ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

Human resource management factors affected the effectiveness of demonstration school group in Rajabhat University

พรภวิชัย นันทชัชวาลย์กุล

สาขาวิชากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะบริหารธุรกิจ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

Email: keetawatshrm@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ (2) ศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรของโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการร่วมมือด้านการบริหารจัดการ และการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน จำนวน 10 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 430 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น 0.93 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทุกด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความผูกพันของครูต่อของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน 2) ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์และการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การอำนวยการรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์ / ประสิทธิภาพโรงเรียน

Abstract

This research was aimed to (1) study the influences of human resource management and the effectiveness among the demonstration schools under Rajabhat universities; and (3) explore the influences of human resource management on the effectiveness among the demonstration schools under Rajabhat universities. The samples included personnel from 10 demonstration schools under Rajabhat universities total 430 people confidence 0.93, with the collaboration agreement on the management as well as student development activities. The research instruments were questionnaires with 5-point rating scale. Statistics used for data analysis consisted of mean, standard deviation (SD) and stepwise multiple regression.

The findings revealed 2 essential issues as to be describes next. 1) The analysis of the data regarding the influences of human resource management and the effectiveness among the demonstration schools under Rajabhat universities showed the highest level in all aspects, i.e., the adjustment and the development of the schools; attachment of teachers for the schools; teachers'

work motivation; generating students for higher study effectiveness; and atmospheres as well as environments of the schools. 2) The influences of human resource management on the overall effectiveness among the demonstration schools under Rajabhat universities indicated that there were 4 variables with coefficient values of multiple regression with statistical significance at 0.05, namely, human resource planning and position specification, recruitment and designation, work performance enhancement, and human resource retention and protection.

Keywords : Human Resource Management / School effectiveness

1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ และสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินธุรกิจต่างๆ ไปสู่การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ มาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กร จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันจึงทำให้บุคลากรภายในองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่ในฐานะเป็นทรัพยากรขององค์กร หรือทุนมนุษย์ ที่มีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาระงานต่างๆ ขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสำเร็จ ความเจริญเติบโตก้าวหน้าขององค์กร ดังนั้น ในทุกองค์กรจึงต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่สอง) พ.ศ. 2545 โดยระบุในมาตรา 39 ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารงานทั่วไปยังเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง [6] ไม่เพียงแต่องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนเท่านั้น สถาบันการศึกษาของประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียน วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย ต่างให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นประเด็นหลักในการพัฒนาประเทศชาติให้สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้

โรงเรียนสาธิตเป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นภายใต้การดูแลของ คณะศึกษาศาสตร์หรือคณะ ครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเอกชน อยู่ในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อให้เป็นสถานฝึกปฏิบัติการทางการศึกษาและเป็นสถานที่ฝึก การปฏิบัติงานของคณะศึกษาศาสตร์หรือคณะครุศาสตร์ ก่อนที่นิสิตนักศึกษาจะสำเร็จการศึกษา โดยภารกิจการบริหารจัดการของโรงเรียนสาธิตมีลักษณะเช่นเดียวกับ โรงเรียนอื่นๆ ประกอบด้วย งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อย่างไรก็ตามในกลุ่มของโรงเรียนสาธิตยังมีความแตกต่างกันอยู่หลายปัจจัย ได้แก่ (1) อยู่ภายใต้การดูแลของมหาวิทยาลัย (2) อยู่ภายใต้การดูแลของคณะครุศาสตร์ (3) ให้บุคคลภายนอกเข้ามาดำเนินงาน (4) ยังไม่มีระบบโครงสร้างการบริหาร ชัดเจน (5) ปัญหาต่างๆ ในการบริหารและการดำเนินงาน เช่น ไม่สามารถรับนักเรียน ได้เป็นจำนวนมาก (6) ผู้บริหารไม่สามารถบริหารงานได้อย่างเต็มกำลัง (7) การใช้งบประมาณมีความล่าช้า เนื่องจากเกี่ยวข้องกับระบบของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทำให้ต้องมีการเก็บค่าธรรมเนียมพิเศษและค่าใช้จ่ายอื่นๆ สูง เนื่องจากมีปัญหาอัตราค่าจ้างขาดแคลนเลยต้องจ้างบุคลากรเพิ่มขึ้น และ (8) อาจารย์ในโรงเรียนมีภาระงานมาก ได้แก่ บทบาทในด้านการสอน วิจัย บริการสังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม [7] จากรายงานการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่า การดำเนินงานของโรงเรียนสาธิตยังต้องมีการปรับปรุงคุณภาพด้านจุดเด่นและจุดด้อย รวมทั้งรูปแบบในการบริหารจัดการที่แตกต่างกันจึงทำให้ไม่มีรูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกันและชัดเจน บางแห่งบริหารโดยกำหนดโครงสร้างการบริหารและควบคุมดูแลของอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ บางแห่งควบคุมดูแลโดยคณบดี

คณะครูศาสตร์ บางแห่งควบคุมโดยผู้อำนวยการโรงเรียน สาธิต จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้การบริหารขาดระบบ และประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม จากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ทำให้โรงเรียนสาธิตต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ บทบาท และภารกิจให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน เพื่อความอยู่รอดขององค์การตามความคาดหวังของสังคม [8]

จากการที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานสอนอยู่ในกลุ่มของโรงเรียนสาธิตระดับมัธยมศึกษา ได้เห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้นหากโรงเรียนสาธิตไม่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความเหมาะสมได้ อาจส่งผลกระทบต่อภาพรวมในการบริหารจัดการจนทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ตั้งไว้ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมให้ประสิทธิผลของโรงเรียนดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ดีให้กับผู้เรียนต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

อาจารย์ และผู้บริหารโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถใช้ผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา

4. ผลการวิจัย

4.1 ด้านเนื้อหา

4.1.1 เนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และการบริหารค่าตอบแทน วินัยและการรักษาวินัย และการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

4.1.2 เนื้อหาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความผูกพันของครู แรงจูงใจในการทำงานของครู การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

4.2 ด้านประชากร

4.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาจากโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาจากโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 430 คน

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาจากโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการร่วมมือด้านการบริหารจัดการ และการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน จำนวน 10 โรงเรียน ทั้งสิ้น 430 คน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ สิทธิ สวัสดิการ และการบริหารค่าตอบแทน วินัยและการรักษาวินัย การดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งสิ้น 43 ข้อ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความผูกพันของครูต่อของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงานของ การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน รวมทั้งสิ้น 57 ข้อ

5.2.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตำรา บทความ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถามและพัฒนาปรับปรุงให้ครอบคลุมและตรงตามเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1984, p. 160) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ตอนที่ 2 เท่ากับ 0.92 และตอนที่ 3 เท่ากับ 0.93

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.3.1 วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5.3.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ประสิทธิภาพของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับเฉลี่ย ได้แก่ การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น แรงจูงใจในการทำงานของครู ความผูกพันของครูต่อของโรงเรียน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

6.1.1 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ได้แก่ ความคิดเห็นต่อแบบแผนความคิดที่เหมาะสม และเป็นจริงในการปฏิบัติงาน ตระหนักถึง

ประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจริงตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ และระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่น และสนองต่อสภาวการณ์ปัจจุบัน

6.1.2 ด้านความผูกพันของครูต่อของโรงเรียน ได้แก่ ความผูกพันในแง่ของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง มีความผูกพันในฐานะของความเป็นสมาชิก ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน ความจงรักภักดีต่อโรงเรียน และยึดถือมาตรฐานของโรงเรียน และเคารพอำนาจกันและกัน

6.1.3 ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู ได้แก่ แรงจูงใจในด้านการรับอนุญาตให้ลาหยุดงานเป็นไปตามสิทธิ มีอิสระในการทำงาน มีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญ และการส่งเสริมให้จัดทำผลงานทางวิชาการ

6.1.4 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ได้แก่ คาดหวังในการสำเร็จการศึกษาของผู้เรียน คาดหวังต่ออาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษาของผู้เรียน และการประเมินความรู้ของผู้เรียน

6.1.5 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ได้แก่ ความร่วมมือร่วมใจในการรักษาชื่อเสียงและภาพพจน์ของโรงเรียน การเป็นแบบอย่างที่ดี และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ห้องเรียนสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย บรรยากาศน่าเรียน และมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน

6.2 ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ สรุปได้ดังนี้

6.2.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์และการกำหนดตำแหน่งส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

6.2.2 การสรรหา บรรจุแต่งตั้งไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

6.2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

6.2.4 การให้รางวัล สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ บริหารค่าตอบแทนไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

6.2.5 วินัย การรักษาวินัยส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

6.2.6 การธำรงรักษาป้องกันส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากผลการวิจัยดังกล่าว พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีจำนวน 4 ตัว คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์และการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 77.70

7. การอภิปรายผล

7.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมีประสิทธิผลในด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับ กรมวิชาการ [9] ได้กล่าวถึงการพัฒนาสถานศึกษา โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจริงตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ด้านความผูกพันของครูต่อของโรงเรียน สอดคล้องกับ ญัฐพันธ์ เขจรนันท์ [10] กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กร หมายถึง ทศคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะเป็นส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ McShane & Von Glinow [11] ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีความเกี่ยวพัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งเรียกว่า ความผูกพันเชิงความรู้สึกรู้ ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน [12] กล่าวว่าแรงจูงใจหรือการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้

ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการทำงาน ใฝ่ใจให้ทำงานสำคัญ และเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับเฉลิมพล พันธุ์บัว [13] กล่าวว่าแรงจูงใจคือสิ่งจำเป็นประการหนึ่งในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากการที่บุคลากรสามารถลาหยุดงานเป็นไปตามสิทธิ มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม มีการทำผลงานทางวิชาการ ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับองอาจ นัยพัฒน์ [14] ที่กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทางบวกหรือเพิ่มพูนขึ้นในผลการเรียนรู้ทางวิชาการ การสำเร็จการศึกษาของผู้เรียน และด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สอดคล้องกับพัชรภรณ์ มาสุวัตร [15] กล่าวว่า บรรยากาศองค์การว่า หมายถึง สภาพการณ์ใน การรับรู้ของบุคคลในองค์การต่อพฤติกรรม การบริหารของความสัมพันธ์ในการปฏิบัติ การช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้วางใจ การเปิดเผย ความยุติธรรม การให้รางวัล การขจัดภัยอันตราย ความขัดแย้ง ความสามัคคีของคนในองค์การ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ส่งเสริมเกื้อหนุนทั้งทางตรงและทางอ้อม กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมแรงจูงใจ ให้ความสำคัญกับบุคลากรและความสามารถของสถานศึกษา มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มุ่งให้บรรลุเป้าหมาย

7.2 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยภาพรวมด้านปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าส่งผลต่อประสิทธิผล ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่เริ่มแรกคือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์และการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ วินัยและการรักษาวินัย การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อคัดเลือกปัจจัยพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ปัจจัยที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์และการกำหนดตำแหน่ง สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงศ์ [16] การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ต้องมีกำลังคนในจำนวนที่พอเพียง มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและความพร้อมทุกครั้งที่ต้องการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สอดคล้องกับสุธรรม รัตนโชติ [17] กล่าวว่าการบวนการคัดเลือกบุคลากรจะต้องมีการสอบคัดเลือกที่เป็นธรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวิเชียร วิทย์อุดม [18] ในการสรรหาบุคคลนั้น บุคลากรจะมีส่วนร่วมในการสรรหาและคัดเลือกบุคคล มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการสรรหาและคัดเลือก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ชามูชัย อาจิมสมาจาร [19] กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีกระบวนการ และจำเป็นต้องมีการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยให้แก่บุคลากรในองค์กร ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และการบริหารค่าตอบแทน สอดคล้องกับ ธัญญา พลอนันต์ [22] การบริหารค่าตอบแทนต้องดูแลและจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม ด้านวินัยและการรักษาวินัย สอดคล้องกับ นวทัศน์ แนวสุข [21] อธิบายขั้นตอนการรักษาวินัยไว้ว่า ต้องมีการเสริมสร้าง สนับสนุนให้บุคลากรที่มีวินัย มีการจัดฝึกอบรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกในระเบียบวินัย และด้านการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับ สมิต สัชฌุกร [22] การรักษาทรัพยากรมนุษย์ทำให้เกิดการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร รักรงานที่ทำ รักรองค์การ ทำงานอย่างเต็มที่ เห็นคุณค่าและความสำคัญของตัวเอง สอดคล้องกับ ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ [23] การรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่หรือการคงอยู่ในงานเป็นเรื่องของความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์การของแต่ละบุคคล โดยปฏิบัติงานอยู่ในองค์การด้วยความเต็มใจและพอใจ จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นนานที่สุดและไม่คิดจะลาออกจากองค์การ

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 การนำไปใช้ประโยชน์

8.1.1 กลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ นำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนและพัฒนากิจการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและศักยภาพ

8.1.2 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งควรจะได้มีการศึกษาเชิงลึก เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาวิเคราะห์ ถึงโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

8.2 การวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรมีการเพิ่มรายละเอียดของแต่ละประเด็นที่เป็นส่วนประกอบของแต่ละเรื่อง ซึ่งยังต้องการการศึกษาเพิ่มเติมอีกมาก เพื่อหาความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยรวมทั้งการปรับปรุง หรืออาจจะสังเคราะห์รูปแบบใหม่เพื่อสามารถนำไปวัดและใช้ในองค์กรให้เป็นลักษณะที่เป็นรูปธรรมและวัดได้มากขึ้น

8.2.2 การศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาโดยขยายขอบเขตของการวิจัยให้กว้างขวางขึ้น ซึ่งอาจเก็บรวบรวมข้อมูลโรงเรียนอื่น เป็นเขตพื้นที่การศึกษา

9. เอกสารอ้างอิง

- [1] วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์: Human resource management” (พิมพ์ครั้งที่ 3), สำนักพิมพ์วิจิตรหัตถการ, 2554.
- [2] ศิริพงษ์ เศรษฐายน, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” (พิมพ์ครั้งที่ 4), สำนักพิมพ์ บุ๊ค พอยท์ จำกัด, 2553.
- [3] ยงยุทธ เกษสาคร, “เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม” (พิมพ์ครั้งที่ 6), สำนักพิมพ์เอส แอนด์ จี กราฟฟิค, 2551.
- [4] พิเชิต เทพวรรณ, “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน”, สำนักพิมพ์ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2554.
- [5] กระทรวงศึกษาธิการ, “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545”, กระทรวงศึกษาธิการ, 2545.

- [6] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, “ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง”, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554.
- [7] นริศนันท์ เดชสุระ, “รูปแบบการบริหารโรงเรียนสาธิตปฐมวัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ”, ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- [8] กรมวิชาการ, “พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา”, สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2554, น.40-41.
- [9] วิโรจน์ สารรัตน์, “การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์ องค์การการศึกษาไทย”, (พิมพ์ครั้งที่ 3), สำนักพิมพ์ พิมพ์พิสุทธิ์. (2554, น.7)
- [10] ณิชฐพันธ์ เขจรนันท์, “พฤติกรรมองค์กร” สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2551.
- [11] McShane & Von Glinow., “Organization behavior” New York: Irwin McGraw-Hill, 2000.
- [12] สมพงษ์ เกษมสิน, “การบริหาร”. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2550.
- [13] เฉลิมพล พันธุ์บัว, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมด้านแรงจูงใจและการติดต่อสื่อสาร กับบทบาทของผู้บริหารในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549
- [14] อองอาจ นัยพัฒน์, “การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.
- [15] พิชราภรณ์ มาสุวดี, “รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” 2553.
- [16] ธงชัย สันติวงศ์, “องค์การและการบริหาร”. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. 2550.
- [17] สุธรรม รัตนโชติ, “พฤติกรรมองค์กรและการจัดการ”. สำนักพิมพ์ท็อป กรุงเทพฯ. 2552.
- [18] วิเชียร วิทยอดม, “พฤติกรรมองค์กร” พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ ธนธีการพิมพ์ จำกัด. 2552.
- [19] ชาญชัย อาจิณสมาจาร “การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร”. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2549
- [20] ธัญญา ผลอนันต์, “การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน”. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์. 2556.
- [21] นวทัศน์ แนวสุข, “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว”. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสระแก้ว. 2550.
- [22] สมิต สัจฉกร, “ภาวะผู้นำกับการจัดการ” สำนักพิมพ์จามจุรีโปรดักท์ กรุงเทพฯ. 2553.
- [23] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, “จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล” กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2554.

