

ประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน THE EFFECTIVENESS OF PERSONAL ADMINISTRATION IN THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

ชนมณี ศิลาณิกิจ¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำนวน 52 โรงเรียน รวมบุคลากร 4,892 คน ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) กลุ่มตัวอย่างจากประชากร 52 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจาก 15% เท่ากับ 7.8 โรงเรียนคิดเป็น 8 โรงเรียน ได้จำนวนบุคลากรจำนวน 1,100 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 286 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยค่า ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการทดสอบค่าที่ (t -test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับ จากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.98$) ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง และด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.89$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.86$) และด้านการบริหารจัดการ และด้านการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ($\bar{X} = 3.84$)
2. ประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ; การบริหารจัดการบุคลากร; สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

¹ ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

In this research, the researcher examines (1) the study of the effectiveness of personal administration in the office of the basic education commission. The researcher also frames (2) the comparison of the effectiveness of personal administration in the office of the basic education commission in terms of the education levels and the work experiences.

The sample populations of this research are personal administration in the office of the basic education commission in the secondary educational service area office 2, Bangkok from 52 schools and 4,892 persons in the first semester in year 2016.

The sample sizes used the stratified random sampling from 52 schools. The sample from 15% equal 7.8 schools or approximately 8 schools. The population of personal administration was 1,100 persons. The sample sizes were 286 persons. The sample size used at 95 percent confidence level by the Krejcie and Morgan table sample size (1970, pp. 607-610). The statistic used percentage, mean, standard deviation and *t*-test.

Findings are as follows:

1. The effectiveness of personal administration in the office of the basic education commission was in the high level in general ($\bar{X} = 3.87$). Considering of each dimension was in the high level in any dimension from high to low according to the progress in work ($\bar{X} = 3.98$), the manpower planning and recruitment ($\bar{X} = 3.90$), the human resource development ($\bar{X} = 3.89$), the performance evaluation ($\bar{X} = 3.86$), the management and the motivating personal administration ($\bar{X} = 3.84$).

2. The effectiveness of personal administration in the office of the basic education commission in terms of education level, considering in general and in any dimension found that the difference of education level is statistically significant at .05 levels.

3. The effectiveness of personal administration in the office of the basic education commission in terms of work experience, considering in general and in any dimension found that the difference of work experience is statistically significant at .05 levels.

Keywords: Effectiveness; Personal Administration; The Basic Education Commission

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสถานะที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ในสังคมปัจจุบัน องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องการจัดการความรู้ และสร้างความรู้ได้เปรียบในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศทั่วโลกส่วนใหญ่ได้มีการดำเนินการปฏิรูปการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ และเนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสูง มีความสามารถอย่างเพียงพอที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการการศึกษา, 2553, หน้า 2)

การบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้นผู้มีส่วนสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถนำสถานศึกษาให้อยู่รอด และผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จเป็นนักพัฒนาสถานศึกษา ผู้ทรงประสิทธิภาพ คือ ผู้ที่สามารถทำให้อุทิศตนในสถานศึกษาได้เกิดความตระหนักและมีอุปนิสัยในการทำงาน มุ่งคุณภาพและประสิทธิภาพ การสร้างสถานศึกษาให้มีคุณภาพ จำเป็นต้องช่วยกันสร้างครูและผู้บริหารคุณภาพ (สมาน อัครภูมิ, 2549, หน้า 123) การบริหารเพื่อการพัฒนาด้านบุคลากรทางการศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาตอบสนองพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

กำหนดความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาว่าต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และในมาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันทำหน้าที่และพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 13, 20)

รายงานการวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนา นโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปสภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงตนเองค่อนข้างมาก มีความพยายามจัดการเรียนการสอนในหลายรูปแบบ แต่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดการเรียนการสอนยังค่อนข้างสับสน การรับรู้ข่าวสารด้านความรู้ของครูยังหลากหลายไม่แต่เป็นเอกภาพ และในแต่ละรอบปี ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ขาดการประเมินผล เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และที่สำคัญสาระในการพัฒนาครูไม่มีความชัดเจนว่าหลักสูตรในการพัฒนาตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนาหรือไม่ หลังการพัฒนาจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้จริงในการ

จัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร

จากข้อมูลทีกล่าวมาเบื้องต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิผล การบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และนำมาใช้สอนนักศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโทของภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

นิยามศัพท์

1. ประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากร หมายถึง ระดับความสำเร็จในการแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลงานตามความต้องการ และการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน การใช้ทรัพยากรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ คำนวณการดำเนินงานรายวัน ทุกคนในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบดังนี้

1.1 การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการจัดระบบเพื่อบริหารงานองค์กรอย่างถูกต้อง มีคุณภาพ โดยการนำนโยบายไปปฏิบัติ

มีการกำหนดแบบแผนของงาน วิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน

1.2 การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการคาดการณ์ล่วงหน้าด้านความต้องการทรัพยากรบุคคล เพื่อช่วยในการตัดสินใจ ด้วยวิธีการสำรวจความต้องการบุคคล การวิเคราะห์ปริมาณงาน การประเมินความต้องการของอัตรากำลัง การจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามที่โรงเรียนต้องการ การจัดทำคู่มือ และแผนภูมิโครงสร้างการบริหาร การติดตามประเมินผลการวางแผนอัตรากำลัง

1.3 การสรรหา หมายถึง การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับงานมากที่สุด เข้ามาร่วมปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการองค์กร

1.4 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนของโรงเรียนในรูปแบบต่างๆ เพื่อช่วยให้ครูเกิดความรู้ความสามารถและสามารถพัฒนาโรงเรียน และเป็นประโยชน์ต่อตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรใช้ เพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อาจพิจารณาจากปริมาณงานและคุณภาพของงานที่สำเร็จแล้ว ประกอบกับคุณลักษณะที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีและใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ โดยวางมาตรฐานการทำงานตัดสินใจ วินิจฉัยและให้คะแนนแก่ผลการปฏิบัติงานตามจริงของพนักงานให้สัมพันธ์กับมาตรฐานที่วางไว้ และจัดให้มีการป้อนข้อมูลกลับสู่พนักงาน เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานที่ดีอยู่แล้วให้ดีขึ้นไปอีก และกระตุ้นให้จัดข้อบกพร่องที่มีอยู่

1.6 ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งดำรงไว้และจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถจากการปฏิบัติงานและเกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความมั่นคงมีความก้าวหน้าและได้รับสวัสดิการที่ดีจากมหาวิทยาลัย

1.7 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง แรงขับหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมุ่งแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการหรือจุดมุ่งหมายที่ต้องการ แรงจูงใจสร้างขึ้นมาจากทั้งปัจจัยเชิงบวกและเชิงลบ

2. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร

3. บุคลากรในสถานศึกษา หมายถึง ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (independent variables) (1) วุฒิการศึกษา ประกอบด้วย และ (2) ประสบการณ์ทำงาน ประกอบด้วย

2. ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรประกอบไปด้วย (1) การบริหารจัดการ (2) การวางแผนอัตรากำลัง (3) การสรรหา (4) การพัฒนาบุคลากร (5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (6) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ (7) การสร้างแรงจูงใจ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษา

2. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับคณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรของภาควิชา และใช้เป็นข้อมูลในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักศึกษา

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การบริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา การบริหารโรงเรียนมีจุดประสงค์เพื่อ การดำเนินงานของผู้บริหาร หรือผู้นำของสถานศึกษา โดยใช้อำนาจที่มีอยู่ตามข้อบังคับ คำสั่ง หรือกฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งความรู้ความสามารถและความเป็นผู้นำที่ดี จัดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อไปสู่จุดหมายที่ต้องการ คือ (1) เพื่อพัฒนานโยบายของโรงเรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมาย (2) เพื่อควบคุมและแนะนำขั้นตอนการดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) เพื่อจัดองค์การ ได้แก่ การบริหารงานบุคคล และการจัดการระบบงานให้สอดคล้องกับแผนงานที่กำหนดไว้ ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้รอบการกระจายอำนาจการบริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหาร

งบประมาณ การบริหาร งานบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 24) ดังนั้น การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เป็นการศึกษาที่ต่อจากระดับประถมศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัย ความต้องการ ความสนใจ และความถนัด เพื่อให้บุคคลเข้าใจและรู้จักเลือกอาชีพที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคม การศึกษาระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ใช้เวลาเรียนตอนละประมาณ 3 ปี นับว่าเป็นการศึกษาระดับกลาง ซึ่งจัดขึ้นสำหรับเด็กวัยรุ่นอายุประมาณ 12-17 ปี ให้ได้เรียนหนังสือจากจบชั้นมัธยมศึกษาและเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาระดับสูงขึ้นไป

2. การบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551, หน้า 96) กล่าวถึงแนวคิดการบริหารงานบุคคลตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ คือ สิ่งสำคัญที่สุดที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง คือการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (human capital) ซึ่งเป็นวิธีการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันยุคเศรษฐกิจ องค์ความรู้ (knowledge economy) โดยการมุ่งให้ความสำคัญด้านคนโดยการมุ่งเน้นการบริหารงานบุคคล 7 ด้าน ดังนี้ (1) การบริหารจัดการ (2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (3) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (4) การพัฒนาบุคลากร (5) การสร้างแรงจูงใจ (6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ (7) การสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร สอดคล้องกับ อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552, หน้า 10) เห็นว่าแนวคิดการจัดการทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ควรเป็นไป ดังนี้ (1) มุ่งให้ความสำคัญด้านทุน (human capital) โดยมุ่งไปที่ความสำคัญของบุคคลในองค์กรในฐานะทรัพย์สินที่มีคุณค่าและสามารถสร้างผลประโยชน์

สูงสุดให้กับองค์กร (2) การสร้างประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นสำหรับบุคคลในองค์กร เนื่องจากประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นในบุคลากรขององค์กรจะนำมาซึ่งประโยชน์มากมายและจะทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรง การสร้างประสิทธิภาพจึงรวมไปถึงการทำหน้าที่ในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถสร้างผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรด้วย (3) หน่วยงานทรัพยากรบุคคลคือศูนย์กลางของบุคคลในองค์กร โดยพบว่างานด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลจะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กรได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก ผลตอบแทน พนักงานสัมพันธ์และการฝึกอบรม เป็นต้น หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จึงมีความใกล้ชิดกับทุกคนเปรียบเสมือนเป็นศูนย์กลางทำหน้าที่ดูแลทุกข์สุขรวมถึงผลประโยชน์ที่พนักงานทุกคนจะต้องได้รับจากองค์กร นักการจัดการทรัพยากรบุคคลจึงต้องทำหน้าที่ของตนเองให้สามารถตอบสนองแก่บุคคลในองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ และด้วยความเต็มใจ และ (4) แนวคิดด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดที่นักการจัดการทรัพยากรบุคคล ต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นในองค์กรโดยไม่เพียงแต่ต้องทำงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถแล้ว ยังต้องทำงานเชิงรุก เพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลและทุกส่วนขององค์กร นักการจัดการทรัพยากรบุคคลจึงต้องแสดงความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีผลหรือมีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมในองค์กรได้อย่างถูกต้อง เช่นเดียวกับ Lunenburg and Ornstein (2000, pp. 517-518) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้ (1) การวางแผนพัฒนากำลัง

บุคลากรโดยกำหนดความต้องการบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยคำนึงถึงหลักสูตรและกระบวนการวางแผนอัตรากำลังการเงิน (2) การสรรหาบุคลากรบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่การบริหารทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพแก่นักเรียนและผู้ปกครอง (3) การคัดเลือกบุคลากร ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวเป็นการนำไปสู่เทคนิคและกระบวนการคัดเลือกบุคลากร (4) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เป็นการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนแต่ละคนมีโอกาสพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพของตน (5) การประเมินบุคลากรกระบวนการและเทคนิคประเมินจะช่วยให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาวิชาชีพ และช่วยให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ และ (6) การจัดสวัสดิการแก่บุคลากร ควรมีการจัดวางโปรแกรมให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นแนวคิดการบริหารงานบุคคล คือการบริหารองค์การให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้ สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ สามารถแก้ปัญหาหรือจัดปัญหาความขัดแย้งในองค์กรไปได้ สร้างความเข้มแข็งให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

3. ความหมายของประสิทธิผล วิเชียร วิทยอุดม (2547, หน้า 18) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความมีประสิทธิภาพของบุคคลและของกลุ่มรวมกัน มุมมองความมีประสิทธิภาพขององค์การก็โดยพิจารณาว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์การนั้นมีมากกว่าผลบวกของความมีประสิทธิภาพของบุคคลและของกลุ่มรวมกัน องค์การก็จะมีผลการดำเนินงานที่ดี ขณะที่ สุประวีณ์ สุนัยตะคุ (2548, หน้า 69) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ระดับความสำเร็จใน

การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลงานตามต้องการ โดยที่ Reid (1988, p. 15) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สมาชิกเช่นเดียวกับ Steers (1991, p. 5) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการได้มาและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าให้เกิดประโยชน์มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลตามเป้าหมาย กระบวนการดำเนินงานราบรื่น ทุกคนพอใจในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ ดังนั้น ประสิทธิภาพ จึงหมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการสร้างผลความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

4. การบริหารจัดการ วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550, หน้า 32-33) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารจัดการ ดังนี้ การบริหารจัดการเป็นงานที่ต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ในการดำเนินการโดยเฉพาะวิธีการปฏิบัติด้านการจัดการนั้น เป็นเรื่องที่มีความยุ่งยากและซับซ้อน จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ คอยดูแลเอาใจใส่ และใช้ความพยายามสนับสนุนกลุ่มบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ เพื่อให้เกิดผลดีทางการจัดการ ดังนี้ (1) ทำให้เกิดประสิทธิภาพทางการบริหาร โดยหลักทั่วไปจะเห็นว่าการดำเนินงานขององค์การจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด องค์การจำเป็นต้องมีกระบวนการปฏิบัติที่ดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง จัดองค์การ จัดคนเข้าทำงาน การขึ้นและควบคุม คือต้องทำให้งานต่างๆ ดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้และได้รับผลประโยชน์อย่างคุ้มค่า โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด (2) ทำให้เกิดประโยชน์ด้านเวลา หมายถึง

แก้ปัญหาร่วม ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ทุกสถานการณ์ เพื่อให้บุคลากรเกิดการตื่นตัวในการบริหารจัดการองค์การที่มีการแข่งขันกัน

จากความสำคัญและอิทธิพลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษารูปแบบความสัมพันธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาโรงแรมในเขตภาคตะวันออก ซึ่งผู้วิจัยมุ่งหวังว่าผลการวิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่าง ๆ เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีชัยมีบทบาทสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศชาติโดยรวม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงแรมเขตภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ภาวะผู้นำ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของโรงแรมเขตภาคตะวันออก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบภาวะผู้นำ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงแรมเขตภาคตะวันออก
2. ทำให้ได้รูปแบบความสัมพันธ์ภาวะผู้นำ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของโรงแรมเขตภาคตะวันออก

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ภาวะผู้นำ ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและได้นำมาปรับประยุกต์ใช้ในงานวิจัยมีภาวะผู้นำด้วยกัน 2 รูปแบบนั่นคือ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยมีรายละเอียดดังนี้ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) เป็นลักษณะความสัมพันธ์ภาพของผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนการทำงานและผลประโยชน์ที่ได้รับ Burns (1978, p. 61) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ลักษณะของการเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นทำให้เกิดคุณค่าในการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยที่ผู้ตามจะได้รับผลประโยชน์หรือผลตอบแทนก็ต่อเมื่อต้องทำงานตรงตามเป้าหมายที่ผู้นำกำหนดไว้ และ Bass (1985) จึงสรุปลักษณะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนไว้ 2 รูปแบบคือ (1) ผู้นำที่ให้อำนาจตามสถานการณ์ (contingent reward) และ (2) ผู้นำแบบมีข้อยกเว้นหรือข้อยกเว้น (management by exception) ส่วนผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) เป็นลักษณะของกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นให้เกิดการจูงใจและความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ลักษณะของสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำและผู้ตาม จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงระดับการปรับตัวของความเป็นผู้นำและลักษณะงานในการเป็นผู้นำให้ผู้ตามได้ปฏิบัติ จะเน้นในรูปแบบเช่นเดียวกับการวัดคุณภาพของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการติดตามหรือลอกเลียนแบบของผู้ตามในการพัฒนาความเป็นผู้นำโดยการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามที่จะได้ปฏิบัติตนเองและทำให้พนักงานเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน (Amin & Hassan, 2010, pp. 245-258)

ยอดชายและควบคุมเครื่องจักรและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ขณะที่ Flippo (1984, p. 141) กล่าวว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการเสาะแสวงหาบุคคลที่มีคุณภาพเหมาะสมเข้าทำงานในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสมบัติตามต้องการเข้ามาสมัคร สอดคล้องกับ Werther and เช่นเดียวกับ Davis (1991, p. 199) กล่าวว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการค้นหาบุคคลและการสร้างความสนใจให้แก่ผู้สมัครงาน กระบวนการสรรหานี้เริ่มขึ้นที่การสำรวจ แสวงหาบุคคลเข้ามาทำงาน และสิ้นสุดเมื่อมีการพิจารณาผู้มาสมัครเข้าทำงาน Lunenburg and Ornstein (2000, p. 518) ได้กล่าวว่า การสรรหา หมายถึง การกำหนดความต้องการบุคลากร การสรรหาจะต้องกำหนดผู้สมัครที่มีคุณภาพเพื่อทำให้แผนงานบุคลากรขององค์กรพอใจ ดังนั้น การสรรหาจึงหมายถึง การเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงานในองค์กร ในการบริหารจัดการจะทำให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7. การพัฒนาบุคลากร Bishop (1980, pp. 4-8) กล่าวถึง ขอบข่ายของการพัฒนาบุคลากร โดยเสนอแนวคิดเชิงระบบเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ขั้นตอน คือ (1) ความต้องการ (needs) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารต้องกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูผู้สอนสนใจต่อการพัฒนาตนเอง และตัวครูผู้สอนเองต้องมีความต้องการพัฒนาตนเองด้วย (2) การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (diagnosis and analysis) เป็นการพิจารณาสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไข (3) การพัฒนา (development) เป็นการแสวงหากลไกและวิธีแก้ไขปรับปรุงตามความต้องการของครูผู้สอนและผู้บริหาร

(4) ความเป็นไปได้ (validation) ความเป็นไปได้ของโครงการ ศึกษาได้โดยการวิจัย ศึกษาทดลอง หรือเป็นโครงการนำร่อง เพื่อนำผลมาแก้ไขปรับปรุง (5) การนำไปใช้ (implementation) นำโครงการไปปฏิบัติซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา (6) การประเมินผล (evaluation) นำเอาข้อมูลต่าง ๆ มาพิจารณาตามหลักเกณฑ์ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ เช่นเดียวกับ Werther and Davis (1991, pp. 179-181) กล่าวถึงขอบข่ายของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ การพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ (1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร (3) การกำหนดเนื้อหาในการพัฒนาบุคลากร และ (4) การกำหนดหลักการทฤษฎีในการพัฒนาบุคลากร ดังนั้น ขอบข่ายของการพัฒนาบุคลากร คือ (1) วิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาการเรียนรู้ (2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร (3) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายและความต้องการ (4) ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และ (5) นำผลการประเมินที่ได้มาพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ศิริพงษ์ เสงายน (2553, หน้า 125) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบสำคัญในการควบคุมทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดและ/หรือการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เหมาะสมในอนาคต ดังนั้น หัวหน้างานจึงต้องทำความเข้าใจในหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องละเอียดและชัดเจน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ Cascio (1995, p. 275) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึง

กระบวนการอธิบายจุดแข็งและจุดอ่อนในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ Mondy (1999, p. 336) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมด้านการบริหารงานที่พยายามจะตีค่าความสามารถและการมีส่วนร่วมในงานหรือผลงานของบุคลากรในตำแหน่งนั้นๆ กล่าวอย่างง่าย ๆ ว่าเป็นการหาประโยชน์หรือดีราคาดผลงานของผู้ปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานอาจพิจารณาจากปริมาณงานและคุณภาพของงานที่สำเร็จแล้ว ประกอบกับคุณลักษณะที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีและใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นการประเมินบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงผลการทำงาน และศักยภาพในการพัฒนาในอนาคตด้วยนั่นเอง การประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงหมายถึงวิธีการที่องค์กรใช้เพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบกับคุณลักษณะที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีและใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ โดยวางมาตรฐานการทำงาน การปฏิบัติงานตามจริงของบุคลากรให้สัมพันธ์กับมาตรฐานที่วางไว้ การประเมินนั้นมีขั้นตอนสรุปได้ดังนี้ (1) กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (2) กำหนดแบบที่ใช้ในการประเมิน (3) กำหนดตัวผู้ประเมินและฝึกอบรมผู้ทำการประเมิน (4) กำหนดวิธีการประเมิน (5) การวิเคราะห์ผลและการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ (6) มีเอกสารหลักฐานผลงานประกอบเสมอ (7) มีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง และ (8) มีการชี้แจงทุกครั้งก่อนประเมินว่าจะมีการประเมินผลด้านใดบ้าง

9. ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ประคัลภ์ ปันพทลึงกุล (2550, หน้า 14) กล่าวถึง ความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพการงานว่า มีความสำคัญ

ในการจูงใจพนักงานของการทำงาน หลายบริษัทได้ใช้เงินเดือนเป็นตัวหลักในการที่จะจูงใจพนักงานให้ทำงาน กล่าวคือ กำหนดเงินเดือนในระดับที่สูงกว่าตลาด แต่ก็ยังไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาการลาออกของพนักงานได้อย่างแท้จริง เหมือนกับ Walton (1975, p. 22) ที่ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพการงานว่า มีความสำคัญทางด้านการให้โอกาสมีความเจริญก้าวหน้า เป็นสิ่งที่พนักงานในอาชีพการงานว่า มีความสำคัญทางด้านการให้โอกาสมีความเจริญก้าวหน้า เป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างให้เกิดความเจริญก้าวหน้าให้แก่พนักงาน ซึ่งมีหลายวิธีด้วยกัน โดยใช้วิธีต่างๆ ในการพัฒนาอาชีพให้กับบุคลากร (career development) เช่น 1) การวางแผนอัตราค่าจ้างอาชีพ (career planning) เป็นการเน้นกิจกรรมของพนักงานแต่ละคนที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกความสำเร็จในอาชีพ 2) การจัดการอาชีพ (career management) เป็นการเน้นกิจกรรมขององค์กรที่สนับสนุนความเจริญเติบโตในงานอาชีพให้กับพนักงาน เป็นต้น ขณะที่ Dubrin and Ireland (1993, p. 514) ซึ่งได้กล่าวถึง ความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพการงานว่า เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต้องการการทำงานที่มั่นคงก้าวหน้า มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในส่วนความมั่นคงในการทำงาน ต้องอาศัยการวางแผนอัตราค่าจ้าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากร ต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย สอดคล้องกับ Maslow (1987, p. 95) กล่าวถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพการงานว่า มีความสำคัญเพราะมนุษย์มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการชื่อเสียง ดังนั้นเมื่องาน

นั้นทำให้ได้รับความมั่นคงและได้รับความก้าวหน้าในงาน ก็จะนำซึ่งความมีชื่อเสียง เช่นเดียวกับ Sanders (1988, p. 272) กล่าวถึง ความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพการงานว่ามีความสำคัญต่อบุคคลทุกคนเพราะบุคคลมีความต้องการความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพการงานเป็นตัวชี้วัดด้านหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน บุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานดี จะรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดความพอใจในงานที่ทำ ซึ่งความพอใจในงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้น ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน จึงเป็นสิ่งสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เมื่อบุคคลรับรู้ว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความมั่นคง มีความหวังว่าตนเองจะก้าวหน้า แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าเขาเองไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานย่อมลดลง

10. การสร้างแรงจูงใจ อุดร หานามชัย (2546, หน้า 13) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารหน่วยงาน ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารโรงเรียนจัดขึ้น เพื่อกระตุ้น ยั่วยุ หรือนำให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะทำให้งานหรือกิจกรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ต้องการ ดังที่ Giacalone and Greenberg (1997, p. 78) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการของการกระตุ้น (arousal) ให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น ทุ่มเทพความพยายามมากขึ้นโดยทำงานอย่างมีทิศทาง ไม่ย่อท้อเพื่อบรรลุเป้าหมายบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ ขณะที่ Afsaneh and Malekasadeh (1999, p. 28) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของจิตใจที่มี

ความปรารถนา มีพลัง มีความสนใจหรือมีความต้องการซึ่งความต้องการต่างๆ เหล่านี้ จะแปรไปสู่การกระทำบางสิ่งบางอย่างออกมา เช่นเดียวกับ Robbins (2003, p. 104) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึงแรงกระตุ้น (arousal) หรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น (intensity) ไม่ย่อท้อ (persistence) และอย่างมีทิศทาง (direction) เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลังและเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่าง อย่างสนใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยเป็นความเต็มใจที่จะทำ รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้น ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจ จึงหมายถึง สิ่งกระตุ้นให้บุคคลมุ่งแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองจุดมุ่งหมายที่ต้องการแรงจูงใจสร้างขึ้นมาได้ทั้งจากปัจจัยเชิงบวกและเชิงลบ

11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วีรพจน์ เคงสม (2551) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจ ตามความคิดเห็นของครู เจ้าหน้าที่ และพนักงาน พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจ ตามความคิดเห็นของครู เจ้าหน้าที่ และพนักงาน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ในด้านการสรรหาบุคคลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคลในโรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจ ตามความคิดเห็นของครู เจ้าหน้าที่และพนักงาน จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่งและวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกัน หนูพร สุภาชาติ (2552) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัด

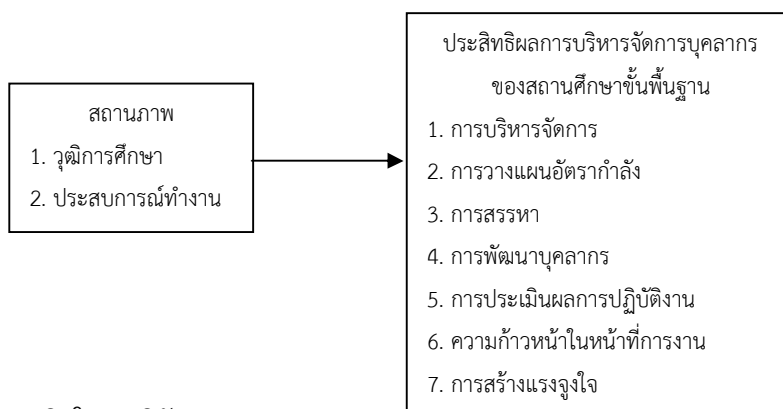
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า (1) สภาพปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน (2) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนครโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (4) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโดยไม่แตกต่างกัน และ (5) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนครโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อวิรุทธ์ ยาแข็ง (2553) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต พบว่า (1) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีประสิทธิผลในการบริหารวิชาการทุกด้านอยู่ในระดับมาก (2) ผลการ

เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันพบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน (3) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน (4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน และ (5) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่มีปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน ศรีญญาวรรณ สงบ (2555) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง อำเภอเมือง ปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี พบว่า (1) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คือ ด้านความสำเร็จของงานสูงสุด รองลงไปเป็นด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับ

นับถือ ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ และ (2) พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแซง ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน Brock (1997) ศึกษาการบริหารงานบุคคลเรื่องครูใหม่และเกณฑ์การรับบรรจุครูกับการบริหารการศึกษา พบว่า ในปีแรกก่อนการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน ความต้องการ ความคาดหวัง และปัญหาทั่วไป ของครูที่บรรจุใหม่ และรวมถึงการบรรจุแต่งตั้งองค์ประกอบของงานสำหรับการสร้างระบบการให้ความช่วยเหลือตลอดปี รวมทั้งกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาต่างๆ เพราะถึงแม้ว่าครูบรรจุใหม่จะมีการฝึกฝน ผู้อำนวยการต้องการรักษาความต่อเนื่องของการสนทนากับครูที่เข้ารับหน้าที่ใหม่ และ มีส่วนในการควบคุมดูแลในหลายด้าน ซึ่งอาจส่งผลไปสู่

ความล้มเหลวสำหรับครูใหม่พวกนี้ได้ เรื่องสำคัญคือการบรรจุเข้าทำงาน ถึงแม้ว่า การบรรจุเข้าทำงานล่าช้าในการศึกษานั้นๆ แต่สามารถยืดเวลาออกไปได้ เพื่อให้เกิดผลดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ควรมีการจัดตั้งแน่นอนๆ เพื่อให้มีระยะเวลาเพียงพอสำหรับครูใหม่ที่จะปรับตัวเข้ากับโรงเรียน และสร้างความพร้อมสำหรับการสอนในชั้นเรียนอย่างเต็มศักยภาพ โอกาส ของความสำเร็จยังจะมีมากขึ้นอีกด้วย ถ้าหากครูใหม่ได้รับมอบหมายห้องเรียน ให้สอนภายในขอบข่ายที่ได้เตรียมการไว้ล่วงหน้า และยังคงต้องการพัฒนาความสามารถต่อไปอีก Seashore (1998) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ มีการสร้างความผูกพันและรับรู้ถึงความสำเร็จ ใน 8 โรงเรียน รูปแบบที่ทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การปรับปรุงคุณลักษณะทางพฤติกรรมทัศนคติ และลักษณะนิสัย ซึ่งส่งผลต่อการสอนของครู ความผูกพันและการรับรู้ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความเกี่ยวข้องกันอย่างสูง

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำลังปฏิบัติงานหน้าที่อยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 52 โรงเรียน รวมบุคลากร จำนวน 4,892 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 52 โรงเรียน รวมบุคลากร 4,892 คน ที่กำลังปฏิบัติงานหน้าที่อยู่ใน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) กลุ่มตัวอย่างจากประชากร 52 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจาก 15% เท่ากับ 7.8 โรงเรียนคิดเป็น 8 โรงเรียน ได้จำนวนบุคลากร จำนวน 1,100 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 286 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้ดังนี้ (1) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาสุวินทวงศ์ (2) โรงเรียนสิริรัตนาร (3) โรงเรียนกุหลาบ สุทธารามวิทยาคม (4) โรงเรียนฤทธิยะ วรรณลัย 2 (5) โรงเรียนเศรษฐบุตธำเพ็ญ (6) โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี 4) (7) โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย และ (8) โรงเรียนสารวิทยา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (multiple choices) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

2.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ

โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความชัดเจนทางภาษา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อหาค่า IOC เท่ากับ 0.96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ด้วยตนเองและนัดวัน เวลาในการรับแบบสอบถามคืน จำนวน 286 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 286 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.2 ผู้วิจัยให้ผู้ช่วยวิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด แล้วคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปด้านสังคมศาสตร์ หาค่าสถิติ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (percentage)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยความต้องการของครูผู้สอนถึงประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.50-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ประสิทธิภาพมาก

2.50-3.49 หมายถึง ประสิทธิภาพปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ประสิทธิภาพน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ประสิทธิภาพน้อยที่สุด

4.3 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา กับประสบการณ์ทำงาน กรณีมีการเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (t -test)

ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับ จากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.98$) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.89$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.86$) และด้านการบริหารจัดการ และด้านการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ($\bar{X} = 3.84$)

1.1 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่

การวางแผนมีความเหมาะสม มีความยืดหยุ่นเห็นผลชัดเจน ($\bar{X} = 3.90$) การจัดการองค์การสามารถชักจูงให้ผู้บริหารและบุคลากรเห็นความสำคัญและความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 3.84$) และการสั่งการสามารถชักนำให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.82$)

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผน อัตรากำลัง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ตรงกับความเป็นจริง และมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานในสถานศึกษาตามความขาดแคลนจริง ($\bar{X} = 3.91$) การประเมินความต้องการของอัตรากำลังของสถานศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.88$) และมีการติดตามประเมินผลการวางแผนอัตรากำลังอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.80$)

1.3 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสรรหาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร ($\bar{X} = 4.05$) มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือก ($\bar{X} = 3.98$) และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากรภายในสถานศึกษา และติดตามผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.84$)

1.4 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.97$) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.92$) และมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายและความต้องการของบุคลากร ($\bar{X} = 3.90$)

1.5 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง ($\bar{X} = 4.07$) มีการแต่งตั้งผู้ประเมินและฝึกอบรมผู้ประเมิน ($\bar{X} = 3.94$) และมีแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องชัดเจน ($\bar{X} = 3.86$)

1.6 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความก้าวหน้าในการหน้าที่การงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดให้มีการฝึกอบรมเปิดโอกาสให้มีการศึกษาต่อแสวงหาความรู้ที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติอยู่เพิ่มเติม ($\bar{X} = 4.11$) เปิดโอกาสให้บุคลากรหาประสบการณ์และความรู้เพิ่มเติม ($\bar{X} = 4.07$) และการสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 4.05$)

1.7 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ เรียงจากมากไปหาน้อย

ได้แก่ ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในอาชีพที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.95$) ทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.94$) และผู้บริหารยอมรับในความสามารถของบุคลากรและเห็นความสำคัญของบุคลากร ($\bar{X} = 3.85$)

2. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

ประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาโดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าด้านการบริหารจัดการได้มีผู้บริหารและบุคลากรเล็งเห็นความสำคัญและความสำเร็จขององค์กร (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2548; วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2550)

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาตรงกับความเป็นจริง และมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานในสถานศึกษาตามความขาดแคลนจริง (สุทธา สุวรรณภริมย์, 2548; Castetter, 1992; Flippo, 1984; Kingsbury, 1983; Luneburg & Ornstein, 2000)

ด้านการสรรหา มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครและหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือก (วรรณกร แสงมณี, 2543; Lunenburg & Ornstein, 2000; Werther & Davis, 1991)

ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้มีการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร และมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ของการพัฒนาบุคลากรไว้ชัดเจน (จารุวัฒน์ สอง เมือง, 2553; ประคัลภ์ ปันทพลังกุล, 2550; Bishop, 1980; Castetter, 1992; Werther & Davis, 1991)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อย ปีละ 1-2 ครั้ง และมีการแต่งตั้งผู้ประเมินและทำการ ฝึกอบรมผู้ประเมินก่อนทำการประเมินจริง (วิเชียร วิทยอุดม, 2547; อนิวัช แก้วจำนงค์, 2552; Cronk et al., 1994; Dessier, 1994)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้มีการจัด ให้มีการฝึกอบรมและเปิดโอกาสให้มีการศึกษาต่อ แสวงหาความรู้ที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติอยู่เพิ่มเติม และ ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรหาประสบการณ์และความรู้ เพิ่มเติม (พะยอม วงศ์สารศรี, 2545; Dubrin & Ireland, 1993; Maslow, 1987; Sanders, 1988)

ด้านการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร โดยส่งเสริม ให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในอาชีพที่ทำอยู่และ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ (เนตร์ พัฒนา ยาวีราช, 2549; อาคม วัดไธสง, 2547; Robbins, 2003; Steets & Porter, 1983, West & Petterson, 1998) ดังนั้น จึงทำให้ประสิทธิภาพการ บริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะผลการวิจัยที่นำไปใช้

1.1 ด้านการสรรหา สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจัดให้มีการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดการสรรหา และเผยแพร่ให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน

1.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจัดให้มีการ วิเคราะห์ผล การประเมิน และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ ในงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรให้มีการพิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรม และเหมาะสม

1.4 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจัดให้มีระบบสวัสดิการที่ ดีในสถานศึกษา เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ บุคลากรทุกคน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัย เรื่องประสิทธิภาพ เกี่ยวกับการจัดการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อการประกันคุณภาพ

2.2 ควรศึกษาวิจัย เรื่องประสิทธิภาพการ บริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาวิจัย เรื่องประสิทธิภาพการ บริหารจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- จารุวัฒน์ สองเมือง. (2553). *การพัฒนาบุคลากร*. ค้นเมื่อ 27 มิถุนายน, 2553, จาก <http://www.budutani.com/activity/080116.html>
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2540). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2549). *จริยธรรมธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคัลภ์ ปันทพลึงกูร. (2550). *การว่าจ้างและรักษาบุคลากร*. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2545). *การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2545). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภา.
- พลสุข สังข์รุ่ง. (2552). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: Urai Thoophom.
- วรรณารณ แสงมณี. (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ประสิทธิ์ ภัณฑ์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ*. กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิจิตร หัตถกร.
- วีรพจน์ เคสม. (2551). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมชนพรบริหารธุรกิจ ตามความคิดเห็นของครู เจ้าหน้าที่ และพนักงาน*. ชุมพร: โรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจ.
- ศรีบุญญารณ สงบ. (2555). *ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแซง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.
- สมาน อิศวภูมิ. (2549). *เส้นทางสู่คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บรรณกิจ.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (2548). *การบริหารงานบุคคล (personal management)*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุประวิทย์ สุนัยตะคุ. (2548). *ความคาดหวังของชุมชนต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนบ้านตะคร้อ (รัฐประชาชนูทิศ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). *คู่มือการจัดทำมาตรฐานและการปรับปรุงการบริการสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ สำนักเลขานุการคณะกรรมการรางวัลคุณภาพแห่งชาติ 2548 กรณีศึกษา Best Practices TQA Winner 2003 Thai Paper Company Limited*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2545). *แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *รายงานการวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนานโยบายครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- หนูพร สุภาชาติ. (2552). *สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- อวิรุทธ์ ยาแข็ง. (2553). *การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อาคม วัดไธสง. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. สงขลา: พีเคพรินท์.
- อุตร หานามชัย. (2546). *การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- Afsaneh, N., & Malekasadeh, A. R. (1999). *Organizational behavior: The person-organization fit*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bishop, G. (1980). *Curriculum development: A textbook for students*. London: Macmillan.
- Brock, D. M. (1997). Strategy, autonomy, planning mode effectiveness: A contingency study of business school. *International Journal of Educational Management*, 11(6), 248-259.
- Cascio, W. F. (1995). *Whither industrial and organizational psychology in a changing world of work*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Castetter, W. B. (1992). *The personal function in education administration*. New York: Macmillan.
- Cronk, T., Kirkwood, L., & Kirkwood, L. (1994). *Human resource management*. South Melbourne, Australia: Thomas Nelson.
- Dessier, G. (1994). *Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Dubrin, A. J., & Ireland, R. D. (1993). *Management and organization* (2nd ed.). Cincinnati, OH: South-West.
- Flippo, E. B. (1984). *Principles of parents and children*. Washington, D.C: Macmillan.

- Giacalone, R. A., & Greenberg, J. (1997). *Behavior in organization* (6th ed.) Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E.. (1998). *Orgaization and management*. New York: McGraw-Hill.
- Kingsbury, J. B. (1983). *Personal administration in education for Thai students*. Bangkok: Institute of public administration.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2000). *Educational administration: Concepts and practices* (3rd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Maslow, A. (1987). *Motivation and personality* (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Mondy, R. (1999). *Human resources management of group polarization*. New York: Prentice Hall.
- Reid, A. C. (1988). *Southeast Asia in the age of commerce 1450-1680. Vol. 1: The lands below the winds*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Robbins, S. P. (2003), *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (11th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Sanders, J. R. (1988). *Educational evaluation: Alternative approaches and practical guidelines*. New York: Longman.
- Seashore, K. (1998). Effects of teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficiency. *School Effectiveness and School Improvement*, 9(1), 1-27.
- Steers, R. M. (1991). *Motivation and work behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Steets, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw Hill.
- Walton, R. E. (1975). *Criteria for quality of working life*. New York: The Free press.
- Werther, B., & Davis, J. K. (1991). *The human problems of management*. New York: Harper & Row.
- West, N. A., & Patterson, M. G. (1998). *Management*. Nashville, TN: South-Western.