

แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

THE GUIDELINES FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENTT OF MATTHAYOMTHANBINKAMPANGSAEN SCHOOL

ตฤณชาติ ชิงพานิช¹

THRINNACHAT SZUNGPANICH

สำเริง อ่อนสัมพันธุ์²

SAMRERNG ONSAMPANT

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน 2) แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 86 คน จากโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดของ เบอร์นาดีน (Bernadine) ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยคือ การจัดรูปแบบองค์กร การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน รางวัลและสิทธิประโยชน์

2. แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน มี 5 ประการ ดังนี้ 1. ควรมีการทำงานเป็นทีม มีการนำความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง 2. ควรสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศณคติ และคุณสมบัติที่เหมาะสมมาปฏิบัติหน้าที่ 3. ควรมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4. ควรมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาด้านวิชาชีพครูและแก้ปัญหาความขัดแย้งในการทำงานของบุคลากร 5. ส่งเสริมให้จัดกิจกรรมนันทนาการ จัดงานสังสรรค์ และการส่งเสริมเชิดชูบุคลากรที่ทำผลงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโทบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.สำเริง อ่อนสัมพันธุ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The objectives of this research were to study 1) The human resource management of Matthayomthanbinkampangsaen School, and 2) Guidelines for human resource management guidelines of Matthayomthanbinkampangsaen School. This study was a descriptive research. The respondents were administrators, teachers and educational personnel of Matthayomthanbinkampangsaen School, 86 respondents in total. The research instrument was a questionnaire concerning the human resource management according to the concept of Bernadine. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings were as follows:

1. The human resource management of Matthayomthanbinkampangsaen School was at a high level in overall and each aspect; ranking from the highest to the lowest as follows: organization design, employee training and organizational development, performance management and appraisal, staffing, reward systems, benefits and compliance respectively.

2. There were Five guidelines of the human resource management of Matthayomthanbinkampangsaen School according to the concept of Bernadine were as follows: 1) Should working as a team, applying academic knowledge and technology to actual performance, 2) Should recruit and selection personnel with knowledge, skills, abilities, attitudes and appropriate qualifications for performance, 3) should following up and evaluating the job performance consistently, giving feedback for continuous improvement 4) should training, professional development and conflict resolution of the job performance of the personnel 5) should organizing recreational activities , having parties and honoring personnel for outstanding performance, considered by fairness and clear criteria

บทนำ

บุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะเหมาะกับการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะ (competency) ที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่เหมาะสม และคุณลักษณะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นแล้วยังมีความร่วมมือร่วมใจและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น หากเทียบกับปัจจัยอื่นๆ ของการดำเนินงาน อันได้แก่ เงิน วัตถุดิบ

เครื่องจักร การตลาด และการจัดการแล้ว ทรัพยากรมนุษย์ปัจจัยสำคัญที่สำคัญที่สุดต่อการแข่งขันทางธุรกิจ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารแตกต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมมีความแตกต่างกัน การที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารขององค์กรต่างๆ มีคุณภาพที่แตกต่างกันนี้ ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการมีระบบการจัดการบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

การปฏิรูปการศึกษาที่มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข ดำเนินการ

ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทย มีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ดังปรากฏในบทบัญญัติมาตรา 39 ที่ว่า “มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากแนวคิดดังกล่าวเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระ และมีความเข้มแข็ง รัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล โดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ในมาตรา 35 ดังนี้ “มาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลงโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็น

หน่วยงานที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่บริหารงานภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ซึ่งในการดำเนินการที่ผ่านมามีปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานทำให้ต้องจ้างบุคลากรเพิ่ม แต่ในความเป็นจริงแล้วยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพราะสาเหตุมาจากงบประมาณการเมือง และข้อกฎหมายที่จำกัด ทำให้ไม่สามารถจ้างบุคลากรได้ครบทุกอัตราที่ขาดแคลน และนโยบายการจัดสรรงบประมาณรายหัวของรัฐบาลไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการภายในโรงเรียน การเมืองในระดับชาติ และระดับท้องถิ่นแทรกแซงการจัดการศึกษาของโรงเรียน จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยทำการศึกษาวิจัยในเรื่องแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน
2. เพื่อทราบแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยแบ่งแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของเบอร์นาดีน (Bernadine) 1. การจัดรูปแบบองค์การ

(Organization Design) 2. การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) 3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management and Appraisal) 4. การฝึกอบรมและพัฒนา (Employee Training and Organizational Development) 5. รางวัลและสิทธิประโยชน์ (Reward Systems, Benefits, and Compliance)

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและจัดเตรียมโครงการ โดยการศึกษาการปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และสภาพปัญหาต่างๆ จากเอกสาร ตำรา ฎระเบียบ ข้อมูลสถิติ ต่าง ๆ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาจัดทำโครงร่างการวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อเสนอโครงร่างการวิจัยต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยทดสอบและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ จากนั้นนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผล และเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการนำเสนอรายงานผลการวิจัย โดยการนำร่างผลการวิเคราะห์ แปลผล และอภิปรายผล มาจัดทำรายงานการวิจัยเพื่อนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมสารนิพนธ์ ตรวจสอบ ความถูกต้องและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่ออนุมัติจบการศึกษา

ประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวนทั้งสิ้น 115 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร 5 คน ครูผู้สอน 110 คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 5 คน ครูผู้สอน 81 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง หน้าที่และระดับการศึกษา
2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ เบอรรนาดิน (Bernadine) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 การจัดรูปแบบองค์กร (Organization Design) หมายถึงการจัดระเบียบงานภายในองค์กร โดยมีพื้นฐานที่ทุกคนมีส่วนร่วม การใช้เทคโนโลยีและงานที่ต้องปฏิบัติ ภายใต้บริบทของภารกิจเป้าหมายขององค์กร และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร ซึ่งมีกิจกรรมที่สำคัญได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างองค์กร การออกแบบ การสร้างทีม การประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน

รวมทั้งการลดขนาดขององค์การ โดยพิจารณาว่าภารกิจใดที่องค์การเห็นว่าไม่สำคัญไม่ควรทำ มีการจ้างงานบุคคลภายนอกองค์การในภารกิจที่ไม่สำคัญมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ

2.2 การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึงการจัดหาบุคคลที่มีความเหมาะสมและมีจำนวนตามความต้องการขององค์การ เพื่อบรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ต่างๆ ตามโครงสร้างขององค์การ กิจกรรมที่สำคัญได้แก่ การสรรหาบุคคล การให้ความเป็นธรรมในคุณสมบัติของผู้สมัครงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้าย การช่วยจัดหางานให้พนักงานให้แก่พนักงานที่พ้นสภาพการจ้าง การเลือกสรรบุคลากร

2.3 การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management and Appraisal) หมายถึงการบริหารผลปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายบุคคล แผนก หรือระดับมาตรฐานของการปฏิบัติงานขององค์การ การบริหารการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวัดที่ผลผลิต ความพึงพอใจของลูกค้า การประเมินผลแบบ 360 องศา

2.4 การฝึกอบรมและพัฒนา (Employee Training and Organizational Development) หมายถึงการบริหารเพื่อพัฒนาอาชีพ การช่วยเหลือและการให้คำแนะนำแก่พนักงาน การสำรวจทัศนคติของพนักงาน การฝึกอบรม ตลอดจนการฝึกอบรมที่มุ่งหมายที่จะลดอคติจากการที่บุคคลมีความแตกต่างกัน

2.5 รางวัลและสิทธิประโยชน์ (Reward Systems, Benefits, and Compliance) หมายถึงรูปแบบและวิธีการในการให้รางวัลและสวัสดิการ ที่องค์การสามารถให้แก่พนักงานได้ ค่าตอบแทนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม การได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม การรักษาพยาบาล การมีวันลาเพื่อตนเอง

และเพื่อครอบครัว การลาพักผ่อน เงินบำนาญ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง กฎหมายแรงงานและการปฏิบัติตามขั้นตอนเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็นจำนวน 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามฉบับที่ 1 มาใช้เป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

เครื่องมือฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งหน้าที่ และ 5) ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดของ เบอ์นาดีน (Bernadine) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อวัดระดับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เครื่องมือฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 การสัมภาษณ์จำนวน 16 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 4 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 คน ครูอาวุโส 3 คน โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามฉบับที่ 1 มาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ขั้นที่1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและนำผลการศึกษามาสร้าง ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

ขั้นที่2 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างให้กับผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

ขั้นที่3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้(try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือโรงเรียนกำแพงแสนวิทยา จำนวน 30 ชุด

ขั้นที่4 หาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทำแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน โดยผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน ครูผู้สอน 81 คน ของโรงเรียนมัธยมฐานบิกนกกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 9 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมฐานบิกนกกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ให้ช่วยอนุเคราะห์ ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่บัณฑิตวิทยาลัยออกให้ส่งไปยังโรงเรียนมัธยมฐานบิกนกกำแพงแสนเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบิกนกกำแพงแสน วิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best)

3. แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการสัมภาษณ์ จำนวน 16 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 4 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 คน ครูอาวุโส 3 คน จะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

ข้อที่	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน	n=86		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	การจัดรูปแบบองค์กร	3.97	.79	มาก
2	การจัดบุคคลเข้าทำงาน	3.67	1.01	มาก
3	การบริหารผลการปฏิบัติงาน	3.92	.73	มาก
4	การฝึกอบรมและพัฒนา	3.96	.81	มาก
5	รางวัลและสิทธิประโยชน์	3.64	.99	มาก
รวม		3.83	.87	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D.= .87) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การจัดรูปแบบองค์กร (Organization Design) ($\bar{x} = 3.97$, S.D.= .79) การฝึกอบรมและพัฒนา (Employee Training and Organizational Development) ($\bar{x} = 3.96$, S.D.= .81) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management and Appraisal) ($\bar{x} = 3.92$, S.D.= .73) การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) ($\bar{x} = 3.67$, S.D.= 1.01) รางวัลและสิทธิประโยชน์ (Reward Systems, Benefits, and Compliance) ($\bar{x} = 3.64$, S.D.= .99)

แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบค่ามัชฌิมเลขคณิตที่น้อยที่สุดในแต่ละด้าน ซึ่งนำมาเป็นประเด็นปัญหาใน

การสัมภาษณ์ จะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ประกอบด้วย ผู้อำนวยกา 1 คน รองผู้อำนวยการ 4 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 คน ครูอาวุโส 3 คน เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนซึ่งประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์ และแนวทางการพัฒนามีดังต่อไปนี้

1.การจัดรูปแบบองค์กร (Organization Design) ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดคือ โรงเรียนจ้างบุคคลภายนอกให้ดำเนินการกระทำการกิจของโรงเรียน แนวทางในการพัฒนา คือ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรผ่านทางเว็บไซต์ของโรงเรียน และมีการติดป้ายประกาศเพื่อประชาสัมพันธ์ภายนอกโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้ามาทำภารกิจที่ไม่สำคัญของโรงเรียน บุคลากรที่เข้ามาทำงานต้องมีความสามารถ โดยพิจารณาจากความสามารถและความรู้ ทั้งนี้ควรมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ

2.การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดคือโรงเรียนมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม แนวทางในการพัฒนา คือ ก่อนการประเมินควรมีการมอบหมายงานให้กับบุคคลอย่างทั่วถึงไม่ควรเฉพาะเจาะจงคนใดคนหนึ่ง ควรสร้างเกณฑ์คัดเลือกที่มีตัวชี้วัดชัดเจน ประเมินผลการปฏิบัติงานจากงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งเป็นงานเฉพาะทาง โดยการกำหนดประเด็นในการประเมิน การสังเกตการทำงานจากผู้ประเมินเอง มุมมองจากเพื่อนร่วมงานในสาขาเดียวกันและต่างสาขาในการประเมินการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานตรงตามวัตถุประสงค์

3.การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management and Appraisal) ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดคือ โรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแบบ360องศา แนวทางในการพัฒนา คือ สร้างมุมมองในการประเมินรอบด้านและเกณฑ์การประเมินให้ชัดเจนและมีการสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้เข้ารับการประเมิน และมีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีรูปแบบการประเมินที่หลากหลายทำและเป็นขั้นตอนก็จะทำให้การประเมินเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.การฝึกอบรมและพัฒนา (Employee Training and Organizational Development) ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดคือ โรงเรียนดำเนินการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งในการทำงานของบุคลากร แนวทางในการพัฒนา คือ ให้มีการจัดกิจกรรมและการสัมมนา ร่วมกันเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น มีการหมุนเวียนทีมงานใหม่เข้ามาเรียนรู้ จัดกิจกรรมกีฬาภายในให้บุคลากรได้มีการปฏิสัมพันธ์กันและเกิดความสามัคคี มีการเปิดประชุมเพื่อละลายพฤติกรรม โดยการทำเป็นประจำและต่อเนื่อง

5.รางวัลและสิทธิประโยชน์ (Reward Systems, Benefits, and Compliance) ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดคือโรงเรียนจัดให้บุคลากรได้ตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี แนวทางในการพัฒนา คือ ควรมีการประสานงานจากโรงพยาบาลใกล้เคียงให้เข้ามาบริการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรภายในโรงเรียน โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ชัดเจน มีการเขียนโครงการเสนออนุมัติให้เป็นแบบแผนประจำปีโดยให้ครอบคลุมบุคลากรทุกคน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงที่เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายการมีส่วนร่วม โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน จึงทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ เพชรมณี วิริยะสืบพงศ์ ได้การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพล ต่อคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา

ทรัพยากรมนุษย์ การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการออกจากงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุคนธ์ มณีรัตน์ ที่ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านทั้ง 5 ด้านสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 จากผลการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการจัดรูปแบบองค์การ (Organization Design) พบว่าอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารจัดระเบียบภายในโรงเรียนโดยมีการกำหนดภารกิจเป้าหมายของโรงเรียนมีแผนยุทธศาสตร์อย่างชัดเจนโดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนในการทำงาน กรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินโครงการต่างๆ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการประชุม โดยมุ่งสร้างความเข้าใจที่ตรงกันของบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุคนธ์ มณีรัตน์ ที่ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม ด้านการจัดรูปแบบองค์การ อยู่ในระดับมาก

1.2 จากผลการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) พบว่าอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารจัดหาบุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมตามความต้องการของโรงเรียน เพื่อปฏิบัติงาน

ในหน้าที่ต่างๆ ของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้หลักธรรมาภิบาลในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุคนธ์ มณีรัตน์ ที่ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม ด้านการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.3 จากผลการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management and Appraisal) พบว่าอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการประเมินสมรรถนะของบุคลากรทางด้านกระบวนปฏิบัติงานการปฏิบัติตนและมีการนิเทศ มีการติดตามการประเมินอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอมีความโปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีการนำผลประเมินหรือข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุคนธ์ มณีรัตน์ ที่ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

1.4 จากผลการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (Employee Training and Organizational Development) พบว่าอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการจัดโครงการฝึกอบรมประชุม และสัมมนาวิชาชีพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีกิจกรรมรักษาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเช่น การแข่งขันกีฬาภายใน ประชุมบุคลากรประจำเดือน และกิจกรรมการสัมนานอกสถานที่เพื่อลดความอึดอัด มีการ

ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อหรืออบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุคนธ์ มณีรัตน์ ที่ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับ รูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียน สานิตในจังหวัดนครปฐม พบว่า การบริหารทรัพยากร มนุษย์ในโรงเรียนสานิตในจังหวัดนครปฐม ด้านการ ฝึกอบรมและพัฒนา อยู่ในระดับมาก

1.5 จากผลการศึกษาการบริหารทรัพยากร มนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านรางวัล และสิทธิประโยชน์ (Reward Systems, Benefits, and Compliance) พบว่าอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการส่งเสริมด้านกึ่งาและนันทนาการ มีการจัด งานสังสรรค์ตามวาระต่างๆ อย่างเหมาะสม ดูแลเรื่อง สวัสดิการถูกต้องตามระเบียบ การส่งเสริมเชิดชูบุคลากร ที่ทำผลงานได้ดี การพิจารณาอย่างเป็นธรรมและเกณฑ์ การตัดสินอย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุคนธ์ มณีรัตน์ ที่ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับ รูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียน สานิตในจังหวัดนครปฐม พบว่า การบริหารทรัพยากร มนุษย์ในโรงเรียนสานิตในจังหวัดนครปฐม ด้านรางวัล และสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน จากการนำข้อที่มีค่า มีขมิณเลขคณิตต่ำที่สุดของแต่ละด้านมาเป็นประเด็นใน การสัมภาษณ์ จะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ประกอบด้วย ผู้อำนวยกา 1 คน รอง ผู้อำนวยกา 4 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 คน ครู อาวุโส 3 คน ได้แนวทางในการพัฒนาดังนี้

การจัดรูปแบบองค์การ (Organization Design) ข้อที่มีค่ามีขมิณเลขคณิตต่ำที่สุดคือ โรงเรียนจ้าง บุคคลภายนอกให้ดำเนินการกระทำการกิจของโรงเรียน แนวทางในการพัฒนา คือ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ การรับสมัครบุคลากรผ่านทางเว็บไซต์ของโรงเรียน และมี

การติดป้ายประกาศเพื่อประชาสัมพันธ์ภายนอกโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้ามาทำภารกิจที่ไม่ สำคัญของโรงเรียน บุคลากรที่เข้ามาทำงานต้องมีความ สามารถ โดยพิจารณาจากความสามารถและความรู้ ทั้งนี้ ควรมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) ข้อที่มีค่ามีขมิณ เลขคณิตต่ำที่สุดคือโรงเรียนมีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม แนวทางในการพัฒนา คือ ก่อนการประเมินควรมีการมอบหมายงานให้กับบุคคล อย่างทั่วถึงไม่ควรเฉพาะเจาะจงคนใดคนหนึ่ง ควรสร้าง เกณฑ์คัดเลือกที่มีตัวชี้วัดชัดเจน ประเมินผลการ ปฏิบัติงานจากงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งเป็นงานเฉพาะ ทาง โดยการกำหนดประเด็นในการประเมิน การสังเกต การทำงานจากผู้ประเมินเอง มุมมองจากเพื่อนร่วมงานใน สาขาเดียวกันและต่างสาขาในการประเมินการ ปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานตรง ตามวัตถุประสงค์

การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management and Appraisal) ข้อที่มีค่ามีขมิณเลข คณิตต่ำที่สุดคือ โรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรแบบ360องศา แนวทางในการพัฒนา คือ สร้าง มุมมองในการประเมินรอบด้านและเกณฑ์การประเมินให้ ชัดเจนและมีการสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมิน และผู้เข้ารับการประเมิน และมีการประเมินการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีรูปแบบการประเมินที่ หลากหลายทำและเป็นขั้นตอนก็จะทำให้การประเมินเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การฝึกอบรมและพัฒนา (Employee Training and Organizational Development) ข้อที่มีค่ามีขมิณ เลขคณิตต่ำที่สุดคือ โรงเรียนดำเนินการแก้ปัญหาข้อ ขัดแย้งในการทำงานของบุคลากร แนวทางในการพัฒนา คือ ให้มีการจัดกิจกรรมและการสัมมนาร่วมกันเสริมสร้าง การทำงานเป็นทีมและให้ทุกคนสามารถแสดงความ

คิดเห็น มีการหมุนเวียนทีมงานใหม่เข้ามาเรียนรู้ จัดกิจกรรมกีฬาภายในให้บุคลากรได้มีการปฏิสัมพันธ์กัน และเกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีการเปิดประชุมเพื่อละลายพฤติกรรม โดยการทำเป็นประจำและต่อเนื่อง

รางวัลและสิทธิประโยชน์ (Reward Systems, Benefits, and Compliance) ข้อที่มีค่ามีผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรมากที่สุดคือโรงเรียนจัดให้บุคลากรได้ตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี แนวทางในการพัฒนา คือ ควรมีการประสานงานจากโรงพยาบาลใกล้เคียงให้เข้ามาบริการตรวจสุขภาพของบุคลากรภายในโรงเรียน โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ชัดเจน มีการเขียนโครงการเสนออนุมัติให้เป็นแบบแผนประจำปีโดยให้ครอบคลุมบุคลากรทุกคน

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาดังนี้

1. การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนการบริหารงานโดยเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรควรเป็นไปด้วยความสะดวก เน้นการทำงานเป็นทีม มีการนำความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง โรงเรียนควรดำเนินการในภารกิจที่สำคัญซึ่งก็คือคุณภาพการศึกษา ที่จะต้องมีการวางแผนด้านอัตรากำลังเพื่อจะได้คนที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในโรงเรียน ภารกิจที่ไม่สำคัญควรมีการจ้างผู้ประกอบการจากภายนอกมาดำเนินการ และโรงเรียนต้องมีการวางแผนการดำเนินการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2. การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) ถือเป็นหน้าที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการ เพราะหากองค์การสามารถสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความรู้ ทักษะ

ความสามารถ ทศนคติ และคุณสมบัติอื่นๆ ที่เหมาะสมมาปฏิบัติหน้าที่ ที่ต้องการได้ ก็จะส่งผลให้องค์การมีโอกาสประสบความสำเร็จในการดำเนินการสูง

3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management and Appraisal) ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการมอบหมายงานที่เหมาะสม มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศาทั้งนี้ โดยมีวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบผลการปฏิบัติงานและมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีการจัดทำผลการดำเนินการตามแผนและโครงการอย่างชัดเจน

4. การฝึกอบรมและพัฒนา (Employee Training and Organizational Development) ถือว่าเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หลังจากที่ได้มีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน เพราะการอบรมและพัฒนาทำให้บุคลากรได้เพิ่มการพัฒนาวิชาชีพและเป็นการแก้ปัญหาการขัดแย้งในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมีการวางแผนในการฝึกอบรมหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนา และละลายพฤติกรรม เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของบุคลากร

5. รางวัลและสิทธิประโยชน์ (Reward Systems, Benefits, and Compliance) เพื่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โรงเรียนจะต้องพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการให้เหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทั้งนี้หากบุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจที่ดี ก็จะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรดีขึ้น ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีวินัยและจรรยาบรรณ เพื่อให้โรงเรียนมีความน่าเชื่อถือของชุมชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียน

2.ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการ
พัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์โรงเรียนที่สังกัด
สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานและโรงเรียนเอกชน

รายการอ้างอิง

- ชูชัย สมितिไกร. การสรรหา การคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2552
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 บริษัท พริก
หวานกราฟฟิค จำกัด
- คู่มือ การบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล,กระทรวงศึกษาธิการ.
ณัฐนันท์ เขจรนันท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ:ซีไอเดียเคชั่น,2545
- ธงชัย สมบูรณ์. การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร กรุงเทพฯ:ปราชญ์สยาม,2549
- ชาญชัย อภิสมมาตรย์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ K & books,2546
- วิลาวรรณ ธิพิศาล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ม.ป.ป.,ม.ป.ท.,2547
- โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.เอกสารรายงานข้อมูล สถานศึกษาปี
การศึกษา 2556
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่14 กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2543
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักต์,2546
- สุนันทา เลานันทน์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ:ธนาคารพิมพ์,2542
- เชาวน์ โจรนแสง. เอกสารชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 2 นนทบุรี:สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,2544
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร,2546
- ศิริพงษ์ เสาภายน. การบริหารทรัพยากรมนุษย์.พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์บริษัทไทยร่มเกล้า จำกัด,2553
- สุนันทา เลานันทน์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร:หจก.ธนาคารพิมพ์,2546
- อานวย แสงสว่าง. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร:หจก.ทิพย์วิสุทธิ,2544
- คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ม.ป.ท.:ม.ป.พ.,2553
- พะยอม วงษ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ:คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต,2540
- ศิริพงษ์ เสาภายน. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ:บุ๊คพอยท์,2553
- คู่มือ. นักเรียนและผู้ปกครอง. โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน,2557
- เพชรเมธี วิริยะสืบพงศ์. การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. ปริญญาโทพนธกศด.การบริหารการศึกษามัธยมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,2545

มรกต โกมลดิษฐ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ:กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัสุโขทัยธรรมาธิราช,2546

มนตรี กนกาวรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานธุรกิจขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญฉบับปี2540. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2551

สุนันท์ มณีรัตน์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,2554

Noe, Hollenbeck, Gerhart and Wright. Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. McGraw-Hill Irwin, 2012

Daniel Katz and Robert L. Kahn. The Social Psychology of Organization, 2nd ed. New York: John Wiley & Son, 1978

Gary, Dessler. Human Resource Management, 6th ed. Singapore: Prentice Hall International, Inc., 1994

H. John Bernadine. Human Resource Management An Experiential Approach, 5th ed. Singapore: McGraw-Hill, Inc., 2010

Wayne R. Mondy and Robert M. Noe. Human Resource Management, 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall, 2002

Wendell L. French. Organization Development. New Jersey: Prentice, 1999

Gary Dessler. Human Resources Management, 7th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, 1997

Harry & Bowin. Human Resources and Technology. Manchester University, UK. Human Resources, Employment and Development [volume 2], 2003

Elwood F. Holtom and Bogdan Yamkovenko. Human Resource Development Review 7, 3 (2008)

Ho Choi-Wa Dora, Human Resource Management in Hong Kong Preschools: The Impact of Falling Rolls on Staffing. International Journal of Educational Management 23, 3 (2009)

William Allan et al., Human Resource Management: Managerial Efficacy in Recruiting Teachers National Implications. Campus-Wide Information Systems 26, 3 (2009)

Rensis Likert. New Patterns of management New York : McGraw-Hill, 1961

Lee J. Cronbach. Essentials of Psychological Testing New York: Harper & Row Publisher, 1974

John W. Best. Research in Education. New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1970