

การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิต ในจังหวัดนครปฐม

THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TYPE OF DEMONSTRATION SCHOOL PERSONNEL IN NAKHON PATHOM PROVINCE

สุคนธ์ มณีรัตน์¹

นพดล เจนอักษร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม 2) รูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรสายผู้สอน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 79 คน จากโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดของเบอร์นาดีน (Bernadine) และความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของคอลควิท ลีพิน และเวสสัน (Colquitt, Lepine and Wesson) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยคือ การจัดหานักคนเข้าทำงาน การจัดรูปแบบองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน รางวัลและสิทธิประโยชน์
2. รูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ความผูกพันทางความรู้สึก ความผูกพันที่เป็นปทัสถาน ความผูกพันแบบต่อเนื่อง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

This research aimed to investigate 1) the human resource management in the demonstration schools in Nakhon Pathom province, 2) the organizational commitment type of the demonstration school personnel in Nakhon Pathom province, and 3) the relationship between human resource management and organizational commitment type of demonstration school personnel in Nakhon Pathom province. This study was a descriptive research. The respondents were administrators, teachers and supporting staff in demonstration schools in Nakhon Pathom province, 79 respondents in total. The research instrument was a questionnaire concerning human resource management according to the concept of Bernadine and organizational commitment type according to the concept of Colquitt, Lepine and Wesson. Statistics used in this research were frequency, percent, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's Correlation Coefficient.

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

The research findings were as follows:

1 The human resource management in the demonstration schools in Nakhon Pathom province, overall and each aspect, was found at the high level, ranking from the highest mean to the lowest mean as follow : recruiting, organizing, training and development, performance appraising, and rewards and benefits, respectively.

2. The organizational commitment type of the demonstration school personnel in Nakhon Pathom province, overall and each aspect, was found at the high level, ranking from the highest mean to the lowest mean as follow : affective commitment, normative commitment, and continuance commitment respectively.

3. The relationship between the human resource management and the organizational commitment type of the demonstration school personnel in Nakhon Pathom province was found at .01 level of statistical significance.

บทนำ

“คน” เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด (สมยศ นาวิการ, 2544: 10 -11) เนื่องจากคนคือผู้นำเอาทรัพยากรอื่น ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้บริหารจึงต้องสร้างและจัดให้มีระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถทำให้องค์กรมีส่วนร่วม มีความเต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร การที่จะทำให้องค์กรเกิดความเต็มใจทุ่มเทแรงกายแรงใจ มีความผูกพันต่อองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การที่บุคลากรพร้อมและเต็มใจที่จะอุทิศตนและทุ่มเทให้องค์กรได้นั้น ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไป ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง แนบแน่น ระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร รูปแบบความผูกพันต่อองค์กรมี 3 รูปแบบคือ 1) ความผูกพันทางความรู้สึกล หมายถึงความรู้สึกว่าบุคลากรผู้นั้นต้องอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพราะมีเพื่อนที่ดี บรรยากาศของการทำงานดี มีความสุขและสนุกกับการทำงาน และบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่ดี 2) ความผูกพันแบบต่อเนื่อง หมายถึงความรู้สึกถึงความจำเป็นที่บุคลากรต้องอยู่ในองค์กรต่อไป เพราะองค์กรให้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่า มีรายได้ที่มั่นคง มีสวัสดิการที่ดี 3) ความผูกพันที่เป็นปทัสถาน หมายถึงความรู้สึกว่าควรจะต้องอยู่เป็นบุคลากรขององค์กรต่อไป เพราะองค์กรให้ออกาสบุคลากรให้ได้มีงานทำ มีการพัฒนา อบรมจนบุคลากรมีความรู้ความสามารถมากขึ้น จนบุคลากรรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร จนไม่คิดที่จะไปหางานใหม่ทำ (Colquitt, Lepine and Wesson, 2009:68-76) องค์กรจึงต้องสร้างความผูกพันให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล ทั้งนี้องค์การหลายๆ องค์การประสบปัญหาในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากขาดแรงจูงใจเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่การจูงใจคนในองค์กรไม่ใช่เรื่องง่าย บางคนก็ทำงานอย่างขยันขันแข็ง บางคนก็ทำงานอย่างเฉื่อยชา ไม่กระตือรือร้น สาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของบุคคลเหล่านั้น นักจิตวิทยาได้สรุปว่า เป็นผลมาจากแรงจูงใจ (Motive) นั่นเอง แรงจูงใจเป็นพลังผลักดันให้คนเราประกอบกิจกรรมหรือกระทำการต่าง ๆ ซึ่งพลังดังกล่าวจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับเรื่องราวหรือสถานการณ์และตัวบุคคลในขณะนั้น ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเป็นที่ทราบกันดีว่าองค์กรจะอยู่ได้ถ้าผู้นำมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรที่ตระหนักถึงสิ่งดังกล่าวจึงถือว่าพนักงานคือทรัพยากรชนิดหนึ่งไม่ใช่ลูกจ้างในทัศนะต่อองค์การหลายแห่งจึงได้ทุ่มเทงบประมาณเพื่อพัฒนาและฝึกอบรมให้เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะอันจะส่งผลการทำงานของเขาที่มีต่อองค์กร

ส่วนการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่เลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเสริมด้วยแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้สมาชิกในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า และมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กรและตัวบุคลากรเอง งานวิจัยนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาแนวทางการลดอัตราการลาออก

ของบุคลากรให้ลดลงเรื่อยๆ โดยเน้นที่จะศึกษาการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ที่สัมพันธ์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กร
เพื่อลดอัตราการลาออกของบุคลากร ทั้งนี้ เนื่องจากการศึกษา
ถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการ
วางแผนการจัดรูปแบบองค์กร การสรรหา การบรรจุ การฝึก
อบรมและพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน การให้ผล
ตอบแทนซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร
โรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม ปัจจุบันมีจำนวน 3 โรงเรียน
คือ โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
กำแพงแสน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร และ
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ซึ่งแต่ละแห่งก็
จะมีปัญหา อุปสรรคของการทำงานที่คล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะ
ในเรื่องการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงาน และ
ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ ด้วยเหตุที่กล่าวมาแล้ว
ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสาธิตแห่ง
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้ตระหนัก
ถึงความสำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากร
มนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม เพื่อที่จะนำมาใช้ในการ
พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ
โรงเรียนสาธิต ในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อทราบรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

เป็นการศึกษาข้อมูล สถิติ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
ต่าง ๆ จากตำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ ตลอดจน
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำ
ผลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำโครงร่างงานวิจัย รับข้อเสนอแนะ
ของกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง
และขออนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บ
รวบรวมข้อมูล ทดสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ
แล้วนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ มาตรวจสอบความถูกต้อง
ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงานผลการวิจัย
นำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ
ความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการ
ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับ
สมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร
โรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐมจำนวน 3 แห่ง ได้แก่
1) โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากร 2) โรงเรียนสาธิต
แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน และ
3) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม รวมทั้งหมด
237 คน

ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดเป็น
3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มบุคลากรสายผู้สอน และกลุ่ม
บุคลากรสายสนับสนุน โดยการวิธีสุ่มอย่างง่ายได้แก่โรงเรียน
ละ 30 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 4 คน บุคลากรสาย
ผู้สอนโรงเรียนละ 23 คน บุคลากรสายสนับสนุนโรงเรียนละ
3 คน จำนวน 3 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูล 90 คน เก็บได้
จริง จากโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน
22 โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
กำแพงแสน จำนวน 30 คน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม จำนวน 27 คน รวมผู้ให้ข้อมูลที่เก็บได้จริง 79 คน
คิดเป็นร้อยละ 87.78

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ
สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น
3 ตอน รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบ
แบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทาง
วิชาการ ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในตำแหน่ง มีลักษณะ
เป็นแบบกำหนดไว้ให้เลือก (Forced Choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของเบอร์นาดีน (Bernadine) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อวัดระดับความคิดเห็น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 3 เป็นแบบ สอบถามเกี่ยวกับรูปแบบความผูกพันต่อการ ตามแนวคิดของ คอลควิท ลีพายน์และเวสตัน (Colquitt, Lepine and Wesson) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบความผูกพันต่อการของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเดินทางไปส่งแบบสอบถามและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ระดับการศึกษา และอายุราชการ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลการแจกแจงค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)
2. การวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และรูปแบบความผูกพันต่อการ โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อการโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 79 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 77.22 เป็นเพศชายจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 22.78 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.06 อายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 37.97 อายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 29.11 อายุมากกว่า 51 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.86 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 24 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 64.55 จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโทจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.05 ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.84 อาจารย์ 50 คน คิดเป็นร้อยละ 63.29 ตำแหน่งอื่นๆ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.87 ตำแหน่งหน้าที่เป็น

ผู้บริหารโรงเรียน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.12 บุคลากรสายผู้สอน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 81.01 บุคลากรสายสนับสนุน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.87 มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.92 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.66 มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 24.05 มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คนคิดเป็นร้อยละ 49.37

ตอนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$, S.D.=0.61) เมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การจัดหานักศึกษาเข้าทำงาน ($\bar{X}=3.73$, S.D. = 0.83) การจัดรูปแบบองค์กร ($\bar{X}=3.70$, S.D. = 0.57) การฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{X}=3.66$, S.D. = 0.68) การบริหารผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.71) รางวัลและสิทธิประโยชน์ ($\bar{X}=3.52$, S.D.=0.75)

ตอนที่ 3 รูปแบบความผูกพันต่อการของบุคลากรโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม พบว่า ระดับรูปแบบความผูกพันต่อการของบุคลากรของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.58) เมื่อแยกพิจารณา รายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อการของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความผูกพันทางความรู้สึก ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.59) ความผูกพันที่เป็นปทัสถาน ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.77) และความผูกพันแบบต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.84)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อการของบุคลากรสาธิตในจังหวัดนครปฐม พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อการของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($r=.960$) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดรูปแบบขององค์กรมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความผูกพันต่อการแบบต่อเนื่องมากที่สุด ($r=.605$) รองลงมาคือรูปแบบความผูกพันต่อการที่เป็นปทัสถาน ส่วนรูปแบบความ

ผูกพันต่อการจัดการทางความรู้สึกมีค่าน้อยกว่าด้านอื่น ($r = .511$) 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้าน การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบความผูกพันแบบต่อเนื่องมากที่สุด ($r = .606$) รองลงมาคือรูปแบบความผูกพันต่อการจัดการที่เป็น ปทัสถาน ($r = .568$) ส่วนรูปแบบความผูกพันต่อการจัดการทาง ความรู้สึกมีค่าน้อยกว่าด้านอื่น ($r = .464$) 3) การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานมีความ สัมพันธ์กับรูปแบบความผูกพันแบบต่อเนื่องมากที่สุด ($r = .665$) รองลงมาคือรูปแบบความผูกพันต่อการจัดการที่เป็น ปทัสถาน ($r = .541$) ส่วนรูปแบบความผูกพันต่อการจัดการทาง ความรู้สึกมีค่าน้อยกว่าด้านอื่น ($r = .505$) 4) การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนามีความสัมพันธ์ กับรูปแบบความผูกพันต่อการจัดการแบบต่อเนื่องมากที่สุด ($r = .582$) ถ้าองค์กรมีการส่งบุคลากรไปอบรมหรือพัฒนา เพิ่ม บุคลากรจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรแบบต่อเนื่อง มากขึ้น รองลงมาคือรูปแบบความผูกพันต่อการจัดการที่เป็น ปทัสถาน ($r = .574$) ส่วนรูปแบบความผูกพันที่เป็นปทัสถานมี ค่าน้อยกว่าด้านอื่น ($r = .541$) 5) รางวัลและสิทธิประโยชน์มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันแบบต่อเนื่องมากที่สุด ($r = .582$) รองลงมาคือความผูกพันที่เป็นปทัสถาน ($r = .574$) ส่วนรูปแบบ ความผูกพันต่อการจัดการทางความรู้สึกมีค่าน้อยกว่า ด้านอื่น ($r = .565$) 5) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านรางวัล และสิทธิประโยชน์มีความสัมพันธ์กับรูปแบบความผูกพันต่อ องค์กรแบบต่อเนื่องมากที่สุด ($r = .663$) รองลงมาคือรูปแบบ ความผูกพันต่อการจัดการที่เป็นปทัสถาน ($r = .541$) ส่วนรูปแบบ ความผูกพันต่อการจัดการทางความรู้สึกมีค่าน้อยกว่าด้านอื่น ($r = .489$) การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์โดยทาง บวกกับรูปแบบความผูกพันต่อการจัดการ โดยหากมีการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เช่นการจัดรูปแบบองค์กร การจัดหา บุคลากร การบริหารผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา รางวัลและสิทธิประโยชน์ จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ องค์กรแบบความรู้สึก แบบต่อเนื่อง และแบบปทัสถานมาก ยิ่งขึ้น

การอภิปรายผล

1. จากการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การจัดหาบุคคล เข้าทำงาน การจัดรูปแบบองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน รางวัลและสิทธิประโยชน์ ตาม

ลำดับ อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนสาธิตเป็นหน่วยปฏิบัติการใน ด้านครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่างๆ ทำให้ โครงสร้างการบริหารจัดการ ไม่เน้นควบคุมส่วนกลาง ทำให้ มหาวิทยาลัยต่างๆ มีอิสระในการดำเนินงาน โรงเรียนสาธิต จึงมีโอกาสในการสรรหาบุคคลที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถได้เข้ามาทำงาน มีมาตรฐาน สำหรับตำแหน่ง บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้รับการเลื่อน ตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรฉนิ วิริยะสืบพงศ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ รวมคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัย พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพล ต่อคุณภาพ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาทรัพยากร มนุษย์ การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการออกจากงาน ส่วน มรกด โกมลดิษฐ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากร มนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี มีระดับการดำเนินงานการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากร มนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการชำระรักษาและ ป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระดับการดำเนินงานการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์พบว่า ระดับการศึกษา ประเภทหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับการจัดหาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.5

2. จากการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อการจัดการของ บุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าจากมากไป นาน้อยดังนี้ ความผูกพันทางความรู้สึก ความผูกพันที่เป็น ปทัสถาน และความผูกพันแบบต่อเนื่อง อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนสาธิตเป็นสถาบันทางการศึกษาที่มีชื่อเสียงเป็นที่ ขอมรับในสังคม มีระบบการจัดบริหารองค์กรที่ดี มีความ มั่นคง ทำให้บุคลากรของโรงเรียนได้มีอาชีพที่มั่นคงและ มีเกียรติในสังคม มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความสุขที่ได้เป็นสมาชิก คนหนึ่งของโรงเรียน ตลอดจนได้รับค่าตอบแทนที่ดี ทำให้ บุคลากรมีความต้องการที่จะอยู่ซึ่งเป็นความผูกพันต่อการ จัดการแบบความผูกพันทางความรู้สึก นอกจากนี้ การที่โรงเรียนให้

โอกาสบุคลากรโดยการรับเข้ามาทำงาน ทำให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถและมีการอบรม พัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ให้โอกาสในการลาศึกษาต่อ ในกรณีบุคลากรมีปัญหาในชีวิต โรงเรียนจะให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสมอยู่เสมอ จึงเป็นเหตุผลที่บุคลากรรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อโรงเรียนซึ่งบุคลากรควรจะอยู่ทำงานในโรงเรียนต่อไป เพราะเป็นสิ่งที่ขัดต่อแนวปทัสถานของสังคมหากโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นแล้วบุคลากรลาออกไปหางานใหม่ ดังนั้นบุคลากรจึงมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรในเป็นรูปแบบความผูกพันที่เป็นปทัสถานสถาน และการที่บุคลากรความจำเป็นที่จะต้องอยู่ทำงานให้กับโรงเรียนเพราะรายได้จากเงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่มีความสำคัญในสังคม เศรษฐกิจยุคปัจจุบัน ทำให้บุคลากรและครอบครัวมีความมั่นคง มีการเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มเงินเดือนอย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่โรงเรียนให้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่า หากบุคลากรลาออกไปหางานใหม่ซึ่งจะให้มีรายได้เท่าเดิมหรือมากกว่าเดิมย่อมจะเป็นไปไม่ได้ หากลาออกไปบุคลากรย่อมประสบกับปัญหาต่างๆและมีความยุ่งยากในชีวิตอย่างแน่นอน ซึ่งด้วยเหตุผลเหล่านี้จึงเป็นความจำเป็นที่บุคลากรต้องทำงานให้กับโรงเรียนซึ่งเป็นรูปแบบความผูกพันแบบต่อเนื่อง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย ศรีทรัพย์ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหงของข้าราชการสาย ข พบว่าข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความผูกพันต่อการอยู่ระดับมากทุกด้าน และงานวิจัยของ สำเนียง วิลามาศ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง บรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่าบรรยากาศของโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นแบบเปิด ความผูกพันของครูอยู่ในระดับมากและมีดีบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันของครูคือด้านมิติการสนับสนุนซึ่งมีผลทางบวกกับความผูกพัน และสัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการจัดการของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ความประจักษ์ในงานทราบผลย้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โอกาสของความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการที่ระดับนัยสำคัญสถิติ .01 จากงานวิจัยดังกล่าวจะสอดคล้องกับบรรยากาศของบุคลากรโรงเรียนสาธิตที่ให้อิสระในการทำงานสูง โอกาส

ที่จะเจริญก้าวหน้าตำแหน่งก็มีมาก

3. จากการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อการจัดการของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกหรือความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน อาจเนื่องมาจากลักษณะการบริหารงานของโรงเรียนสาธิตที่เน้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม มีการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นธรรมชาติ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการอบรม ประชุม หรือสัมมนาวิชาการ เพื่อพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอมีการจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม จึงทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียน มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานนอกจากนี้ ลักษณะของงาน บุคลากรส่วนใหญ่ของโรงเรียนเป็น อาจารย์ ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรสาย ก ของมหาวิทยาลัยถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติในสังคม ทำให้บุคลากรของโรงเรียนรู้สึกได้ว่าร่วมทำงานกับกับองค์กรที่มีความมั่นคงทำให้บุคลากรและครอบครัวมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้มีความว่าคุ้มค่าที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียน และในบางกรณีที่บุคลากรมีปัญหาที่มีความยุ่งยากในชีวิต เช่น มีความจำเป็นต้องใช้เงินมากเพื่อซื้อบ้านที่อยู่อาศัย หากบุคลากรเหล่านั้นได้เป็นสมาชิกของสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัย ก็อาจจะได้รับการช่วยเหลือทางการเงินหรือจะไปกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินโดยทั่วไป บุคลากรโรงเรียนสาธิตก็จะได้รับการปฏิบัติจากสถาบันการเงินด้วยดีด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้บุคลากรของโรงเรียนสาธิตจึงมีความรู้สึกผูกพันต่อการจัดการ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อการจัดการจึงมีความสัมพันธ์กัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมิตรา พรหมถาวรซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพันต่อการจัดการ และความจงรักภักดีต่อการจัดการของ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร พบว่า ลักษณะของงาน และประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อการจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ รำเพยพล ซึ่งทำการศึกษาคือความผูกพันต่อการจัดการของบุคลากร โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ ศิริบุญโกศล ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ

ต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา และความผูกพันต่อการของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตห้วยขวาง พบว่า ทักษะคติของพนักงานต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการของพนักงาน ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับมานิตย์ มัลลวงศ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันภายในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตภาคพายัพ พบว่า วัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตภาคพายัพ มีปัจจัยที่เอื้อต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ใน 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยแรก บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีความภาคภูมิใจในงานของตัวเอง ปัจจัยที่สอง บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีการทำงานอย่างมีศักยภาพและปัจจัยที่สามบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน จากงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นว่าวัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรด้านบุคลากร ก็คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หากองค์กรได้มีกระบวนการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ย่อมจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของสมาชิกในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การจัดรูปแบบองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนการบริหารงานโดยเน้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม มีการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรควรเป็นไปด้วยความสะดวก เน้นการทำงานเป็นทีม มีการนำความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง โรงเรียนควรดำเนินการในการกิจที่สำคัญซึ่งหัวใจสำคัญคือคุณภาพการศึกษาที่จะต้องมีการวางแผนด้านอัตรากำลังเพื่อจะได้คนที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นอาจารย์สอน การกิจที่ไม่สำคัญควรมีการจ้างผู้ประกอบกิจการจากภายนอกมาดำเนินการ โรงเรียนต้องมีการวางแผนการดำเนินการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งนี้ ภายใต้แนวนโยบายการศึกษาของชาติและวิสัยทัศน์ภารกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนมากขึ้น โดยเฉพาะความรู้สึกแบบต่อเนื่อง
2. การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน ถือเป็นหน้าที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการ เพราะหากองค์กรสามารถสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคติ และคุณสมบัติอื่น ๆ

ที่เหมาะสมมาปฏิบัติหน้าที่ ที่ต้องการได้ ก็จะส่งผลให้องค์กรมีโอกาสประสบความสำเร็จในการดำเนินการสูง และทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการแบบความผูกพันต่อเนื่องสูงด้วย

3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการมอบหมายงานเหมาะสม มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศาทั้งนี้ โดยมีวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบผลการปฏิบัติงานและมีการปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีการจัดทำผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการอย่างชัดเจน หากมีการส่งเสริมและพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงานจะทำให้ความผูกพันต่อการแบบต่อเนื่องสูงขึ้นด้วย

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา ถือเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หลังจากได้มีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานแล้ว เพราะการอบรมและพัฒนาทำให้บุคลากรได้เพิ่มการพัฒนาวิชาชีพและเป็นการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง ในการทำงานของบุคลากรด้วย โรงเรียนมีการวางแผนในการฝึกอบรมหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของบุคลากร หากโรงเรียนมีการอบรมและพัฒนาบุคลากรสูงขึ้นจะทำให้ความผูกพันแบบต่อเนื่องสูงขึ้นด้วย

5. รางวัลและสิทธิประโยชน์ เพื่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โรงเรียนจะต้องพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการให้เหมาะสมสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทั้งนี้หากบุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจที่ดี ย่อมจะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรย่อมดีขึ้น ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรมีวินัยและจรรยาบรรณ เพื่อให้โรงเรียนเป็นที่น่าเชื่อถือของชุมชนกรณีที่บุคลากรกระทำผิดวินัยก็ควรดำเนินการอย่างยุติธรรมและเป็นธรรม หากโรงเรียนมีการส่งเสริมด้านรางวัลและสิทธิประโยชน์ จะทำบุคลากรมีความผูกพันแบบต่อเนื่องเพิ่มขึ้น ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนโรงเรียนสาธิต
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนสาธิตและโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของบุคลากรโรงเรียนสาธิต

เอกสารอ้างอิง

- ชูชัย สมิติโกกร. การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล
การปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- Kaplan, Robert S. and David P. Norton. อ้างถึงใน สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (กรุงเทพมหานคร
: พี.เอ.ลีฟวิ่ง, 2547), 1.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **ทุนมนุษย์กับ
การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล.**
กรุงเทพมหานคร : พี.เอ.ลีฟวิ่ง, 2547.
- สมยศ นาวิการ. **ทฤษฎีองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :
บรรณกิจ 1991 จำกัด, 2544.
- พันธุ์ ญัฐ เจริญนันทน์. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ :
ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2545.
- ธงชัย สมบูรณ์. **การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร.**
กรุงเทพฯ : ปราชญ์สยาม, 2549.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** ม.ป.พ.,
2547.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร
สถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: บัณฑิตโพธิ์, 2545.
- โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
กำแพงแสน. **รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา
2554.** 30 มิถุนายน 2554. (อัดสำเนา)
- Katz, Daniel., and Robert L. Kahn. **The Social Psychology
of Organizations.** New York : John Wiley & Sons,
Inc., 1990.
- Bernadin, H. John. **Haman Resource Management an ed.
Approach.** 5th Singapore : McGraw-Hill, 2010.
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A., and Wesson Michael J.
Wesson, **Organizational Behaviors Improving
Performance and Commitment in the workplace.**
New York: The McGraw- Hill, 2009.
- Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychologicaling.** 3rd ed.
New York: Harper & Row Publisher, 1974.

