

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2559

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND
EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF CHAIYAPHUM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

อนงค์ อาจจงทอง
Anong Artjongthong

สถานศึกษานบ้านห้วยแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ไม่ใช่คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .493 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) level of human resource of schools under the Office of Chaiyaphum Primary Educational Service Area 2. 2) level of school effectiveness under the Office of Chaiyaphum Primary Educational Service Area 2 and 3) the relationship between the human resource and school effectiveness under the Office of Chaiyaphum Primary Educational Service Area 2. 400 samples were used in the study, consisted of school board and teachers who is not the

school A 5-rating scale questionnaire was used to collect the data. Analysis of the data were used by frequency, percentage, mean, S.D., and the Pearson correlation coefficient.

The research results as follow: 1) the human resource of schools under the Office of Chaiyaphum Primary Educational Service Area 2 was found in high level 2) the school effectiveness was also found in high level. 3) the relationship between the human resource and school effectiveness of school under the Office of Chaiyaphum Primary Educational Service Area 2 was found in medium level correlation at .493 ($p < .01$)

คำสำคัญ

บริหารทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพของของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

Keywords

Human resource, Effectiveness of schools, Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 2

ความสำคัญของปัญหา

“การพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญยิ่งขึ้นไปนั้น ย่อมต้องพัฒนาบุคคลก่อน เพราะถ้าบุคคลอันเป็นองค์ประกอบของส่วนรวมไม่ได้รับการพัฒนาแล้ว ส่วนรวมจะเจริญมั่นคงได้ยาก การที่บุคคลจะพัฒนาได้ก็ด้วยปัจจัยประการเดียว คือ การศึกษา” จากส่วนหนึ่งของพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช เกี่ยวกับความสำคัญของการศึกษาตอนหนึ่งที่ได้อัญเชิญมากล่าวนี้ จะเห็นได้ว่านโยบายที่สำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ได้กำหนดไว้ใน 8 ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพในการศึกษามาตรา 50 บุคคลย่อมมีเสรีภาพทางวิชาการ การศึกษาอบรม การเรียนการสอน การวิจัยและการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการย่อมได้รับความคุ้มครอง การจัดการศึกษา จึงนับได้ว่าเป็นนโยบายและยุทธศาสตร์ของทุกประเทศในโลก ที่เห็นว่าการสร้างคน การพัฒนาคน เป็นการสร้างทุกสิ่งตามาด้วย มีผลทำให้เกิดกฎหมายแม่บททางการศึกษา คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขปรับปรุง พ.ศ. 2545) ตามนโยบายการศึกษาของรัฐบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทั่วโลก โครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการปกครองที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องพัฒนาคนและประเทศชาติให้พร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง และในการพัฒนาประเทศนั้น การพัฒนาที่ยั่งยืนต้องอาศัย การศึกษาที่เป็นกระบวนการสร้างเสริมให้มนุษย์สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุข ดำรงไว้ซึ่งสิ่งที่เหมาะสมดังามการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ให้สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงจึงมีความจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุงระบบการเตรียมคนเข้าสู่สังคมยุคใหม่เพื่อสร้างเสริม

ศักยภาพของคนของประเทศให้สามารถคิดเป็น ทำเป็น มีทักษะการจัดการ มีสติปัญญาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษา ถือเป็นรากฐานของการพัฒนา ดังนั้นแนวทางการพัฒนาการศึกษา คือ การพัฒนากำลังคนให้มีประสิทธิภาพเพราะถือว่าการให้การศึกษาเป็นการพัฒนามนุษย์ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อน ในการพัฒนาประเทศไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในสภาพปัจจุบันการจัดการศึกษาของไทยยังไม่ค่อยมีคุณภาพ ดังจะเห็นได้จากการที่ผลผลิตทางการศึกษา คือ ผู้เรียนยังมีคุณลักษณะต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยเฉพาะการที่จะพัฒนาคนให้มีปัญญา คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น หรืออาจกล่าวได้ว่าการศึกษาศึกษาไม่สามารถสนองต่อวิถีชีวิตของประชาชน จึงทำให้การแก้ปัญหาต่างๆ ของรัฐบาลเป็นไปได้ยาก เช่น ปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด เป็นต้น ดังนั้น จึงจำเป็นที่รัฐจะต้องให้ความสำคัญ และมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย กรอบการดำเนินงานและยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานที่เหมาะสม (ดุขฎิ โยเหลา, 2545)

ประสิทธิผลขององค์การเป็นสิ่งที่องค์การทุกองค์การปรารถนา และมุ่งหวังให้เกิดกับองค์การ เพราะประสิทธิผลขององค์การเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จ หรือความอยู่รอดขององค์การ ทั้งนี้ องค์การจะคงอยู่หรือล่มสลายขึ้นอยู่กับประสิทธิผล หรือผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และความสามารถในการดำเนินงาน ตลอดจนความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน สถานศึกษาก็เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่ต้องการผลิตนักเรียนให้มีประสิทธิภาพแต่ประสิทธิผลไม่ใช่จะได้มาง่ายๆ ต้องประสบปัญหาหรืออุปสรรคมากมายไม่ว่าจะเป็นด้านคน ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ

ในปีการศึกษา 2556 ที่ผ่านมาสำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ก็ประสบปัญหาหลายด้าน เช่น 1) ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ปรากฏว่าผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของนักเรียน ที่ทำการประเมินผลทดสอบระดับชาติ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลคะแนนลดลงจากปีที่ผ่านมาในวิชาหลักและวิชาเสริม 2) ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกยังพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน กล่าวคือ การพัฒนาระบบการเรียนการสอนของสถานศึกษา ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครอง ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรม ที่ไม่สามารถทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ผู้ปกครองและท้องถิ่น 3) ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ครูมีการพัฒนาตนเองน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับสภาพปัจจุบันที่เศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว เนื่องจากขาดแรงจูงใจ และนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า ใช้สื่อการสอนหรือวิธีการสอนที่แปลกใหม่ ตลอดจนไม่ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น 4) ด้านความสามารถแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร และร่วมแก้ปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา ขาดการประสานความร่วมมือในทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทำให้ขาดความเข้าใจกับชุมชนเป็นอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน (สำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, 2556) จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยได้นำแนวคิดของ อีวานชีวิช (Ivancevich, 1998) ซึ่งระบุว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 4) ด้านการธำรงรักษา

ทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ มอท์ (Mott, 1972) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 4,619 คน ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ไม่ใช่คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มี กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) ได้ 357 คน และ ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience หรือ Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

กระบวนการในการนำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเที่ยงโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) กับข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94 และ .91 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยประสานงานกับสถานศึกษاب้านห้วยแก้ว เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลกับคณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ไม่ใช่คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 450 ฉบับ ได้กลับคืนมาจำนวน 432 ฉบับ จากนั้น คัดเลือกแบบสอบถามเฉพาะที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 400 ฉบับ เพื่อใช้วิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยเป็นลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของ คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ไม่ใช่คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

พบว่าตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.51 มีอายุระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.70 รองลงมาคืออายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.20 ระดับการศึกษาพบว่า จบปริญญาตรีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 70.50 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.80

ตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่เป็น ครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมาคือ คณะกรรมการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 29.90

ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 11 -15 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.50 รองลงมาคือ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.70 และน้อยที่สุด คือ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.20

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา จำแนกตามรายด้าน และในภาพรวม (n =400)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	4.45	0.42	มาก
ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_2)	4.36	0.43	มาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3)	4.46	0.43	มาก
ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	4.41	0.53	มาก
รวม	4.42	0.45	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.42 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า

ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.41

ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43

ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.53

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของระดับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามรายด้าน และโดยภาพรวม (n =400)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (Y_1)	4.44	0.48	มาก
ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2)	4.46	0.40	มาก
ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)	4.41	0.47	มาก
ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4)	4.37	0.42	มาก
รวม	4.42	0.44	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.33 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า

ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.48

ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.40

ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.47

ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.42

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 (n= 400)

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	X _{tot}	Y _{tot}
ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (X ₁)	1									
ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X ₂)	.527**	1								
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X ₃)	.550**	.623**	1							
ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ (X ₄)	.509**	.550**	.605**	1						
ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (Y ₁)	.717**	.527**	.400**	.553**	1					
ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y ₂)	.300**	.277**	.239**	.237**	.440**	1				
ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา (Y ₃)	.788**	.889**	.227**	.281**	.225**	.567*	1			
ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y ₄)	.224**	.970**	.262**	.283*	.200**	.347**	.568**	1		
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา (X _{tot})	.755**	.777**	.845**	.874**	.658**	.312**	.201**	.255**	1	
ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y _{tot})	.442**	.297**	.374**	.426**	.660**	.818**	.791**	.669**	.493**	1

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีค่าอยู่ระหว่าง .200-.970

คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์กับด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์กับด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา กับด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์กับ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .970, .889, .874 ตามลำดับ)

ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นกับด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษากับด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาและด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์กับด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r =.200, .201, .224 ตามลำดับ)

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.42) ผู้วิจัยเห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีระเบียบและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในกระบวนการรับสมัครและจัดหาบุคลากร ที่มีการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมกับความสามารถ มีมาตรฐานที่ระบุและกำหนดอย่างชัดเจน สอดคล้องกับอุไร พันธุ์ไพโรจน์ (2545) ศึกษา เรื่อง การบริการงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา กลุ่มที่ 18 สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน 6 ด้าน คือ การวางแผนบุคลากร การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของ

บุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับ สุพัตรา ธัญน้อม (2545) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาสถานศึกษาลาซาล ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูสถานศึกษาลาซาลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาลาซาล ใน 4 ด้าน คือ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาลาซาล อยู่ในระดับดีมาก

2. ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$) ผู้วิจัยเห็นว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 เกิดจากผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ และให้ความสำคัญด้านการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน สอดคล้อง พิมพรรณ สุริโย (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น เกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาเทศบาล พบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ทรงยศ แก้วมงคล (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริการงานวิชาการของสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริการงานวิชาการของสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กรุณา ภู่มะลิ และคณะ (2557) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมากทุกข้อ

3. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .493$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพ เพราะหากในสถานศึกษามีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพก็จะสร้างงานที่มีคุณภาพทำให้สถานศึกษามี ประสิทธิภาพมากขึ้นขัดแย้งกับ ฐานิตา อ่วมฉิม (2557) ศึกษา เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการแสวงหาการสร้างรูปแบบในการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาทรัพยากรให้เก่ง ดี และมีความสุขในการทำงาน ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

2. ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษาต่อไป

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนา
สถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

กรุณา ภู่มะลิ และคณะ. (2557). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กใน

ภาคตะวันออก. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ในพระบรมราชูปถัมภ์. 8(1), 158-172.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ ที่ 2)

พ.ศ. 2545 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาคำบังคับ พ.ศ. 2545.

กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าพาสต์ภัณฑ์.

ฐานิตา อ่วมฉิม. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของ

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ดุขฎิ โยเหลา. (2545). รายงานการวิจัย “ปัจจัยระดับบุคคลและระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพล ต่อการ

ตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1” เอกสารการประชุมทาง

วิชาการ การวิจัยทางการศึกษา ครั้งที่ 10 โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาและ

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: เจริญผล.

ทรงยศ แก้วมงคล. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิมพ์พรณ สุริโย. (2551). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

เทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สุพัตรา ธีรน้อย. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน

ต่อองค์กร: กรณีศึกษาสถานศึกษาเทศบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (2556). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี

งบประมาณ 2556. ชัยภูมิ: กลุ่มนโยบายและแผนฯ.

อุไร พันธุ์ไพโรจน์. (2545). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา

กลุ่มที่ 18 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันราชภัฏพระนคร.

Ivancevich, John M. (1998). **Human Resource Management**. 7th ed.

Boston: McGraw Hill.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.V. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities."

Educational and Psychological Measurement.

Mott, P.E. (1972). **The characteristic of effective organization**. New York: Harper and Row.