

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

Human Resource Management Affect Organizational Climate of Schools under the
Office of Prachuabkhirikhan Elementary Education Service Area 1

ฐานิตา อ่วมฉิม¹

ดร.มณฑา จำปาเหลือง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา และ 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 399 คน โดยได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน 79 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์อยู่ในอันดับต่ำสุด
2. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเอื้ออาทรต่อกัน อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีขวัญกำลังใจสูงและด้านการปรับปรุงสถานศึกษา อยู่ในอันดับต่ำสุด
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในภาพรวมมี 4 ด้าน คือ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจูงใจและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมกันส่งผลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 91.60 และได้สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.062 + 0.384 (X_2) + 0.217 (X_4) + 0.246 (X_1) + 0.156 (X_3)$$

สมการการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{tot} = 0.409 (X_2) + 0.214 (X_4) + 0.222 (X_1) + 0.155 (X_3)$$

¹ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ข้อค้นพบจากการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีกระบวนการเพิ่มทักษะความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานการสร้างภาพในอาชีพ และเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย ขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนากระบวนการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์, บรรยากาศองค์การ

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the management of human resources of the institution , 2) organizational climate of schools, and 3) the management of human resources affect organizational climate of schools under the Office of Elementary question. Area 1 samples were school administrators and teachers of 399 were used in the study was a questionnaire . The statistics used in data analysis were mean ($\bar{X}$), standard deviation (SD) and stepwise regression analysis (Stepwise Multiple Regression Analysis)

The results of the research were as follows:

1. Human Resource Management of Schools under the Office of Prachuabkhirikhan Elementary Education Service Area 1 overall level. By the supply of human resources ranked highest , followed by the development of human resources . And rewarding human resources in the lowest ranked .

2. Organizational climate of Schools under the Office of Prachuabkhirikhan Elementary Education Service Area 1 overall district level. By the generosity of one another. Ranked highest , followed by the field with high morale and improving education. Ranked lowest

3. Human Resource Management Affect Organizational Climate of Schools under the Office of Prachuabkhirikhan Elementary Education Service Area 1 overall in the 4 aspects of rewarding human resources . Preserve and protect the human resources . Procurement , human resources and the development of human resources by sharing the results are statistically significant at the .05 effective in predicting 91.60 percent. The regression of raw scores and standard scores below.

Regression in raw scores.

$$\hat{Y}_{tot} = 0.062 + 0.384 (X_2) + 0.217 (X_4) + 0.246 (X_1) + 0.156 (X_3)$$

Regression equation in standard scores.

$$Z_{tot} = 0.409 (X_2) + 0.214 (X_4) + 0.222 (X_1) + 0.155 (X_3)$$

Based on the research results : administrators should improve the management of human resources for the development of human resources . There should be a process of increasing knowledge. Is fundamental to the advancement of the profession . And encourage personal discipline. Meanwhile, administrators must develop a process to award human resources to build morale for staff of Schools under the Office of Prachuabkhirikhan Elementary Education Service Area 1 is more effective

Keys word: Human Resource Management, Organizational climate

บทนำ

ในสภาพปัจจุบันโลกมีความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศไทยต้องแข่งขันกับนานาประเทศในหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้ประเทศชาติมีศักยภาพในการแข่งขัน มีศักดิ์ศรีในสังคมโลกบนพื้นฐานแห่งความเป็นไทย การพัฒนาคุณภาพของมนุษย์เป็นทั้งปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2549 : 1) ควรมีการปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เช่น ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีเครื่องมือทันสมัยขึ้น วิธีการปฏิบัติงาน และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้องค์กรอยู่รอด (สมเกียรติ พ่วงรอด, 2546 : 126) ดังนั้นองค์กรหลายแห่งต้องปรับตัวให้พร้อมสำหรับการแข่งขัน โดยปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นเสมือนจุดแข็งหลักขององค์กร ก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์”

การบริหารจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคลากร และการบริหารทั่วไปไปยังสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ทำให้องค์กรทุกองค์การจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อคนซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญของการบริหารย่อมสามารถใช้ทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ซึ่งปัจจัยด้านบุคลากร ได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้หน่วยงานมีความเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรมได้ ดังนั้นหากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ย่อมจะส่งผลให้งานของหน่วยงานนั้น มีทั้งปริมาณและคุณภาพดีตามไปด้วย อย่างไรก็ตามความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่เพียงอย่างเดียว ก็มิอาจทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรของหน่วยงานนั้นปราศจากความตั้งใจและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้เพราะการบริหารกิจการใด ๆ ขององค์กรจะบรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการจัดการเกี่ยวเรื่องคนในองค์กร เพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และมีสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่ง ไอแวนนิช (Ivancevich, 1998 : 708) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าหมายถึง หน้าที่หนึ่งขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ตั้งแต่การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีหน้าที่สำคัญต่อการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเจริญเติบโตให้สถานศึกษามีความมั่นคงและมีชื่อเสียงได้ด้วยความสำเร็จ ปฏิบัติงานไปยังเป้าหมายได้อย่างถูกต้องทิศทาง แต่ในการปฏิบัติอันแท้จริงแล้วผู้บริหารสถานศึกษามักจะพบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการอยู่เสมอ โดยเฉพาะปัญหาในเรื่องการบริหารงานบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้เทคนิควิธีการหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่จะดึงศักยภาพของบุคลากรให้ทำงานตามหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ มีความต้องการพัฒนางาน หวังความสำเร็จในงาน เกิดความสุขกับงาน มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อโรงเรียนร่วมกัน แต่ในสภาพปฏิบัติงานจริงทุกวันนี้ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถบริหารบุคลากรได้สำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ มักจะพบว่าการทำงานของครูยังทำงานตามคำสั่ง มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในกลุ่มครูด้วยกันเอง ไม่เตรียมการสอน ไม่ทุ่มเทและเอาใจใส่นักเรียน ไม่พัฒนางานมีการกล่าวโทษร้องเรียนในกลุ่มครูด้วยกันเองตลอดจนผู้บริหาร เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในสถานศึกษา (สมพร ใจคำปัน, 2549 : 2-3)

เนื่องด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การที่ดีเพราะบุคลากรในองค์การเป็นผู้สร้างสรรพลังทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์การ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์การ ดังนั้นผู้บริหารองค์การทุกคนสมควรต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การ

บรรยากาศขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การทุกองค์การ เพราะการปฏิบัติงานในองค์การจำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายในองค์การ ถ้าสภาพแวดล้อมภายในองค์การเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรก็จะส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ดังนั้นบรรยากาศแตกต่างกัน ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย บรรยากาศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การได้แตกต่างกัน และเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งขององค์การมีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นตัวแปรด้านพฤติกรรม โครงสร้างหรือกระบวนการบรรยากาศขององค์การก็จะกระทบกระเทือน โดยการเปลี่ยนแปลงนั้น อาจจะมีผลในเชิงบวก หรือในเชิงลบต่อบรรยากาศ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานคือ ประสิทธิภาพขององค์การด้วยเช่นกัน (Gibson, 1973 : 328 - 329 อ้างถึงใน ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์, 2550 : 43)

แต่เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน และมีอิทธิพลต่อความรู้สึกและพฤติกรรมของครูและนักเรียนที่มีต่อสถานศึกษา (Sergiovanni and Starratt, 1983 : 56) ซึ่งโรงเรียนที่มีบรรยากาศที่ดีจะส่งผลให้ครู-อาจารย์และบุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาโรงเรียน ตรงข้ามกับโรงเรียนที่มีบรรยากาศไม่ดีจะทำให้สมาชิกเกิดความเบื่อหน่าย ท่างเหิน เฉยเมย ว่าเหว และไม่อยากมาโรงเรียน ดังนั้นบรรยากาศจึงมีอิทธิพลในการเสริมสร้างความคิดจิตใจและคุณธรรมต่าง ๆ อันพึงประสงค์ได้ (ชัชวาล สมบูรณ์, 2549 : 4-6) สอดคล้องกับแนวคิดของ ฟอกซ์และคณะ (Fox and others, 1973 : 33-35) ที่กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคม และการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้สถานศึกษาเป็นที่น่าพอใจ และเป็นสถานที่ที่มีความหมายทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีค่า ซึ่งฟอกซ์และคณะ (Fox and others, 1973 : 7) ได้ให้แนวความคิดว่า การจะพิจารณาว่าสถานศึกษาใดมีบรรยากาศที่ดีหรือไม่ นั้นดูได้จากองค์ประกอบของบรรยากาศ 8 ด้าน คือความยอมรับนับถือ (Respect) ความไว้วางใจ (Trust) การมีขวัญสูง (High Morale) การมีโอกาสในการทำงาน (Opportunity for Input) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง

(Continuous Academic and Social Growth) การผนึกกำลัง (Cohesiveness) การปรับปรุงสถานศึกษา (School Renewal) และความเอื้ออาทรต่อกัน (Caring)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมบรรยากาศขององค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์การ บรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การและจะเป็นการสนับสนุนการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากสถานการณ์ปัจจุบันความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา เพราะมีความเห็นว่าหากผู้บริหารไม่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในสถานศึกษาของตนให้เหมาะสมได้ อาจส่งผลต่อภาพรวมในการบริหารงานจนไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อประโยชน์ต่อผู้บริหารและครู สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ดีให้กับผู้เรียนอีกด้วย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

วิธีดำเนินการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 จำนวน 132 คน และครูผู้สอน โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 จำนวน 1,335 คน รวมทั้งหมด 1,467 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 จำนวน 97 คน และครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 จำนวน 302 คน รวมทั้งหมด 399 คน โดยได้มาจากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งในปัจจุบัน มีลักษณะตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (force choice) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ จอห์น เอ็ม ไอแวนนิช (John M. Ivancevich, 2001) มี 4 ด้าน จำนวน 29 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ตามแนวคิดของฟอกซ์และคณะ (Fox and others) มี 8 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale)

การสร้างเครื่องมือในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาสร้างเครื่องมือภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความในแบบสอบถาม ทั้งในด้านเนื้อหา ความเข้าใจและ การใช้ภาษา ให้มีความเที่ยงตรง สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย และนำมาปรับปรุงแก้ไข จึงนำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามในแต่ละข้อ และประเมินความสอดคล้อง จากนั้นหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC สูงกว่า 0.50 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนบ้านสามกระบะทราย โรงเรียนบ้านดอนกลาง และโรงเรียนบ้านป่าถล่ม จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาร์ค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เท่ากับ 0.81 ตอนที่ 3 เท่ากับ 0.93 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 และนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์
2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

2.1. วิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 วิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาโดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสท์ (Best, 1981 : 182)

2.3 วิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่ 3.95 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ ส่วนการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 1. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. การจัดหาทรัพยากรมนุษย์	4.01	0.93	มาก	1
2. การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	3.89	1.06	มาก	4
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.97	0.98	มาก	2
4. การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์	3.94	0.98	มาก	3
เฉลี่ย	3.95	0.99	มาก	-

2. ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกดังนี้ คือความเอื้ออาทรต่อกัน รองลงมา ได้แก่ ความไว้วางใจและการปรับปรุงสถานศึกษา ส่วนความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 2. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายข้อมูลและลำดับที่ของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. ความยอมรับนับถือ	4.03	0.97	มาก	5
2. ความไว้วางใจ	4.02	1.13	มาก	6
3. การมีขวัญกำลังใจสูง	4.07	1.07	มาก	2
4. การมีโอกาสนในการทำงาน	3.91	0.99	มาก	7
5. ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง	3.91	0.99	มาก	7
6. การพัฒนากำลังในการทำงาน	4.04	1.02	มาก	4
7. การปรับปรุงสถานศึกษา	4.05	0.97	มาก	3
8. ความเอื้ออาทรต่อกัน	4.10	0.97	มาก	1
เฉลี่ย	4.02	1.01	มาก	

3. ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม มีทั้งหมด 4 ด้าน โดยด้านที่ดีที่สุดที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการเป็นด้านแรก คือ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_2) ด้านที่ถูกคัดเลือกในลำดับถัดมา คือ การดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์(X_4) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์(X_1) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3) ตามลำดับ ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สามารถเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.062 + 0.384 (X_2) + 0.217 (X_4) + 0.246 (X_1) + 0.156 (X_3)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{tot} = 0.409 (X_2) + 0.214 (X_4) + 0.222 (X_1) + 0.155 (X_3)$$

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา เท่ากับ 0.957 ประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 91.60 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย ร้อยละ 26.20

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษา สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และมีกระบวนการจัดการเกี่ยวกับเรื่องคนในองค์การ เพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และมีสิ่งจูงใจให้บุคคลเหล่านี้พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การโดยเริ่มตั้งแต่การจัดหาการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฮาร์โรลด์ (Harold, 1983; อ้างถึงในทศพร วงศ์ทะกัณท์, 2550 : 67) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับอำนาจบทบาทของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญมากในการกำหนดนโยบายและการเข้ามามีส่วนร่วมของทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่น เพื่อการบริหารการศึกษาของท้องถิ่น และสอดคล้องกับแนวคิดของ ไอแวนวิช (Ivancevich, 1998 : 708) ได้พิจารณาปัจจัยการบริหารโดยผ่านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มตั้งแต่ 1) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในเวลาที่ต้องการ 2) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการเพิ่มทักษะความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย และ 4) การดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งเน้นให้บุคลากร มีความตระหนักและมีส่วนร่วม ทั้งนี้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพพอที่จะผลักดันให้ยุทธศาสตร์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปได้และบรรลุเป้าหมาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้

ดังนี้ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสำคัญต่อองค์การทุกองค์การ ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานในองค์การจำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายในองค์การ ถ้าสภาพแวดล้อมภายในองค์การเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรก็จะส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ดังนั้นบรรยากาศแตกต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย และเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งขององค์การมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นตัวแปรด้านพฤติกรรม โครงสร้างหรือกระบวนการบรรยากาศองค์การก็จะกระทบกระเทือน โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจจะมีผลในเชิงบวกหรือในเชิงลบต่อบรรยากาศ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานคือ ประสิทธิภาพขององค์การด้วยเช่นกัน (Gibson, 1973 : 328 - 329 อ้างถึงในทศพร วงศ์ทะกัณฑ์, 2550 : 43) โรงเรียนที่มีบรรยากาศที่ดีจะส่งผลให้ครู-อาจารย์และบุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาโรงเรียน ตรงข้ามกับโรงเรียนที่มีบรรยากาศไม่ดีจะทำให้สมาชิกเกิดความเบื่อหน่าย ท่างเหงา เฉยเมย ว้าเหว่ และไม่อยากมาโรงเรียน ดังนั้นบรรยากาศจึงมีอิทธิพลในการเสริมสร้างความคิดจิตใจและคุณธรรมต่าง ๆ อันพึงประสงค์ได้ (ชัชวาล สมบูรณ์, 2549 : 4-6) สอดคล้องกับแนวคิดของ ฟอกซ์ และคณะ (Fox and Others, 1973 : 33-35) ที่กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคม และการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้สถานศึกษาเป็นที่น่าพอใจ และเป็นสถานที่ที่มีความหมายทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีค่า และยังให้แนวความคิดว่า การจะพิจารณาว่าสถานศึกษาใดมีบรรยากาศที่ดีหรือไม่ นั้นดูได้จากองค์ประกอบของบรรยากาศ 8 ด้าน คือความยอมรับนับถือ (Respect) ความไว้วางใจ (Trust) การมีขวัญสูง (High Morale) การมีโอกาสนในการทำงาน (Opportunity for Input) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (Continuous Academic and Social Growth) การผนึกกำลัง (Cohesiveness) การปรับปรุงสถานศึกษา (School Renewal) และความเอื้ออาทรต่อกัน (Caring) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรวุฒิ จตุรงค์ (2554 : 83) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก การมีขวัญกำลังใจสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการปรับปรุงสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้แก่ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แสดงว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่เน้นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เริ่มตั้งแต่การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาตอบแทน การจัดประโยชน์และบริการ เพื่อให้มีความมั่นคงทางสังคม การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีไว้เพื่อจำแนกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมทั้งเป็นเครื่องมือมีไว้กระตุ้นหรือจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิด

ความขยันในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไอแวนนิช (Ivancevich, 1998 : 183-185) ได้กล่าวถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) ไว้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่จะตรวจสอบความสามารถในการทำงานของพนักงาน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นระบบประเมินผลบุคคลอันเกี่ยวเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติใด ๆ ทั้งนี้เพื่อดำเนินการตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนา พนักงานให้มีคุณภาพมากขึ้น จนเป็นที่พึงพอใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานเห็นช่องทางความก้าวหน้าของเขาจะส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโตความสำเร็จของการประเมินผลพนักงาน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นจากเดิม และสามารถแยกบุคลากรที่มีความสามารถแตกต่างกันได้ นอกจากนี้ยังช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพได้อีกด้วยการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ที่พบว่า ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมแรงงานสัมพันธ์และเจรจาต่อรอง กิจกรรมสุขภาพและความปลอดภัย ดังที่ เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2546 : 359-370) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์และเจรจาต่อรองไว้ว่า การให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ความคิด และกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้น ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วยการให้คำแนะนำ ปรีกษาที่ดี การทำให้สภาพการทำงานดีขึ้น โดยการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบงานและแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับตนเององค์กรต้องพยายามให้บุคลากรมีโอกาสมากขึ้นในการสร้างผลงานของตน การให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อความสำเร็จของตนเองและองค์กร เป็นวิธีการสื่อสารระหว่างองค์กรกับบุคลากร เพื่อให้สามารถทำการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เป็นการลดความกดดันทั้งสองฝ่าย ซึ่งการติดต่อสื่อสารใช้ได้ทั้งการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการและผสมผสานกับการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งจะเกิดความ สะดวกในการปฏิบัติงานโดยแบ่งเป็นระบบการติดต่อสื่อสารจากบนมาล่าง (Downward Communication Systems) เป็นการติดต่อสื่อสารที่ได้ผลเร็วที่สุด เพราะเป็นการนำส่งข้อความจากผู้ที่อยู่ในระดับสูงกว่าไปยังผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่ามีอิทธิพลต่อการจูงใจเป็นอย่างมากทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ ที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นเพื่อการจูงใจในการทำงาน กิจกรรมสุขภาพและความปลอดภัยเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญเพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในความปลอดภัย ปราศจากความวิตกกังวล เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังที่ ไอแวนนิช (Ivancevich, 1998 : 289) ได้กล่าวถึง สุขภาพและความปลอดภัยไว้ว่า เป็นการหลีกเลี่ยงอันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุหรือการเจ็บไข้ก็ตาม ซึ่งอาจจะจัดเตรียมป้องกันไว้ล่วงหน้าเพื่อให้มีการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปลอดภัยและปราศจากอันตรายต่าง ๆ ดังนั้นการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความตระหนักและมีส่วนร่วมในกิจกรรม การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ที่พบว่า ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้มา ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในเวลาที่ต้องการ ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งานและการออกแบบงาน การสรรหาและการคัดเลือก ดังที่ เกรียงไกร เขียวบุญศรี (2548 : 21; อ้างถึงใน สมพร ใจคำปัน, 2547 : 22-23) ได้อธิบายไว้ว่าการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการพยากรณ์กำลังคนให้ชัดเจนด้วยวิธีการที่ถูกต้องสมเหตุผล เพื่อพัฒนาไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ วางแผนงานแต่ละด้านและจัดทำ

แผนปฏิบัติการบริหารอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถดำเนินการสรรหาคนได้ตามจำนวนและประเภทที่ต้องการขององค์กร ซึ่งจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์งานและการออกแบบงานเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับนำไปใช้กับกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่น ดังที่ จอห์น เอ็ม ไอแวนนิช (Ivanecich, 1998 : 148) กล่าวว่า การกำหนดงานหรือการวิเคราะห์งาน และการออกแบบงานจะต้องพิจารณาทั้งระบบคือ การศึกษาองค์ประกอบขององค์การ องค์การประกอบของสภาพแวดล้อม และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม และสร้างงานขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายขั้นสุดท้ายคือการเพิ่มผลผลิตในองค์การและการที่พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และการวิเคราะห์งานจะเป็นกระบวนการพิจารณา จำแนกแยกแยะ ประเมินผลและจัดข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานอย่างเป็นระบบ ไม่ใช่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล จุดมุ่งหมายของการคัดเลือกบุคลากรนั้น เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงาน การคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารงานบุคลากร แต่เนื่องจากอำนาจการตัดสินใจจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้บริหาร จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องเข้าใจกระบวนการคัดเลือกบุคลากร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่พบว่า ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการเพิ่มทักษะความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในอาชีพ และการส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย ประกอบด้วย การฝึกอบรมและการพัฒนา การวางแผนอาชีพ และการพัฒนาอาชีพ และการจัดการวินัยบุคลากร ดังที่ ตุลา มหาพสุธานนท์ (2546 : 169-171) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่และบทบาทที่ผู้บริหารต้องดูแลรักษาบุคลากรในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานและพัฒนางานของตนเอง มีความพยายามอย่างต่อเนื่องของฝ่ายบริหารในการวางแผนปรับปรุงขีดความสามารถ การวางแผนและพัฒนาทางวิชาชีพของบุคลากรในองค์กรตลอดจนปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการทำงานของ องค์กรให้เพิ่มมากขึ้น โดยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2549 : 226) ได้กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น กระบวนการเสริมสร้างป้องกัน และแก้ไขทักษะ ความรู้ และจิตลักษณะของบุคลากรหรือกลุ่มบุคลากร เพื่อให้เขาเหล่านั้นมีความรู้ ความสามารถ และมีพฤติกรรมและการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับวันและสถานการณ์แวดล้อม เพื่อเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างแท้จริงของสังคมหรือองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการเพิ่มทักษะความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในอาชีพ และการส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนา การวางแผนอาชีพและการพัฒนาอาชีพ และการจัดการวินัยบุคลากรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้บุคลากรเหล่านั้นมีความรู้ ความสามารถ และมีพฤติกรรมและการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับวันและสถานการณ์แวดล้อม เป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างแท้จริงของสถานศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาด้านการมีโอกาสดำเนินการงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดและตัดสินใจปัญหาสำคัญ ๆ ของสถานศึกษาในการบริหารงานยุคปัจจุบันโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาการ สังคม ทักษะทางกายภาพ ความรู้ และเจตคติ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

2.2 ควรศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาอื่นเพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาการบริหารด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมสามัญศึกษา. (2546ก). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม : (ฉบับที่ 2)

พ.ศ.2545. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค.

_____. (2546ข). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546.

กระทรวงศึกษาธิการ.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : หจก.โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

จันจิรา อินตะเสาร์. (2550). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่.

วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชัชวาล สมบูรณ์. (2549). การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อุบลราชธานีเขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ชาภิ สะมะแอ. (2550). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่"บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ตุลา มหาสุวานนท์. (2546). หลักการจัดการหลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.

พงศ์ศักดิ์ ดิษฐสุวรรณ. (2551). การจัดบรรยากาศองค์การเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพงานวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์. (2550). การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ใน
เขตอำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มรกต โกมลดิษฐ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- รังสรรค์ ศรีประเสริฐ. (2554). การจูงใจและเสริมแรง พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร :
ธรรมสาร.
- ฤกษ์ชัย ใจคำปัน. (2549). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่
เขต 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิภาดา รัตนวราภรณ์. (2555). ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์บทบาทใหม่ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน
การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีรวัฒน์ จตุรวงศ์. (2554). การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมพร ใจคำปัน (2547). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่.
วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). การบริหารกิจการนักเรียน. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พิษณุโลก.
- อัลวี จารงค์. (2551). บรรยากาศองค์การในโรงเรียนเอกชนสามัญ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ภาษาต่างประเทศ

Ivancevich, J. M. (1998). *Human Resource Management*. 7th ed. Boston : McGrawHill.