

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AFFECTING
THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN SCHOOLS
UNDER THE JURISDICTION OF SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 8

นภัสนันท์ นิลบุตร / NAPHATSANAN NILABUT¹
พิชญาภา ยืนยาว / PITCHAYAPA YUENYAW²
จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย / JITTIRAT SAENGLOETUTHAI³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน และ 3) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 335 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน กระจายตามจังหวัดและขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน
2. ความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน
3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การส่งไป

ศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 98.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียน มัธยมศึกษา

¹ นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the level of human resource development in secondary schools; 2) the level of organizational commitment in schools; and 3) human resource development affecting the organizational commitment in schools. The research sample, derived by proportional stratified random sampling distributed by province and school size, was 335 administrators and teachers in schools under the jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 8. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the human resource development in schools was at a high level.
2. Overall and in specific aspects, the organizational commitment in schools was at a high level.
3. The human resource development in the aspects of promotion of advanced study, field trip study and personnel training together predicted the organizational commitment in schools at the percentage of 98.70 with statistical significance at .05.

Keywords: human resource development, organization commitment, schools, secondary education

บทนำ

สภาวะการแข่งขันในโลกปัจจุบันทำให้องค์กรต่าง ๆ รวมทั้งสถานศึกษาจำเป็นต้อง ทบทวนและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยที่มุ่งเน้นการสร้างทุนมนุษย์ (human capital building) เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันมากกว่าที่จะเน้นการกำหนดคุณลักษณะ และความสามารถของคนให้เหมาะกับงานและกลยุทธ์ขององค์กรแบบที่เป็นอยู่อย่างเดิม ๆ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547: 1) สรุปไว้ว่า โอกาสที่แท้จริงสำหรับการปฏิบัติ องค์กรใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับการศึกษาและประเมินว่าบุคลากร ระบบ และวัฒนธรรมขององค์กรจะ ได้รับบริการเตรียมความพร้อมได้ดีเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการเตรียมความพร้อมทางด้านบุคลากร ระบบ และวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ดังนั้นบุคลากรจึงนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดของ องค์กร แต่ในปัจจุบันกลับพบว่าองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะในสถานศึกษาไม่ได้เอื้ออำนวยให้นำ ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่นั้นมาใช้ประโยชน์ในฐานะที่เป็น “ทุนมนุษย์” (human capital) อย่างเต็มที่

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ คือ องค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะ (competency) ที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรนั่นเอง กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และที่สำคัญยิ่งยังต้องมีความร่วมมือ ร่วมใจ และทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพด้วย ดังนั้น หากจะเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ ของการดำเนินงาน อันได้แก่ เงิน วัตถุดิบ เครื่องจักร การตลาด และการจัดการแล้ว ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยที่สำคัญที่สุด และการที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารขององค์กรต่าง ๆ มีคุณภาพที่แตกต่างกันนี้ ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการมีระบบการจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพที่ต่างกันนั่นเอง

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วในช่วงต้นจะพบว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นวิธีการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งความรู้ความสามารถของบุคลากร แม้ว่าจะได้รับการศึกษาจากสถาบันการศึกษาอย่างดีแล้ว จะมีก็เพียงแต่ความรู้ตามหลักสูตรเท่านั้น แต่เมื่อมาปฏิบัติงานในสถานการณจริง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป ประกอบกับบุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่ยังไม่ทราบเกี่ยวกับนโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้บุคลากรเหล่านี้ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานรวมทั้งนโยบายและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้ดีเสียก่อนจึงจะปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้ นอกจากนี้บุคลากรที่ปฏิบัติอยู่เดิมก็มีความจำเป็นที่จะต้องพยายามพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ อาทิ การพัฒนาเพื่อเร่งประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น พัฒนาเพื่อเตรียมตัวที่จะโยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง พัฒนาที่จะให้รู้ถึงเทคนิคใหม่ ๆ หรือความรู้ใหม่ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

นับตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน โดยมีหัวใจของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังที่ระบุไว้ในมาตรา 6 ว่ากลไกที่จะขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามความมุ่งหมายนั้น ต้องอาศัยการระดมทรัพยากร การสนับสนุน และความร่วมมือจากทุกส่วนในชุมชน และสังคม สอดคล้องกับสมยศ นาวิกาน (2544: 10-11) กล่าวว่าไว้ว่าคน เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากคนคือผู้ที่นำเอาทรัพยากรอื่น ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้บริหารจึงต้องสร้างและจัดให้มีระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถทำให้บุคคลมีส่วนร่วม มีความเต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมและเต็มใจที่จะอุทิศตนและทุ่มเทให้องค์กรได้นั้น จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ

ดังนั้น องค์การจึงต้องสร้างสิ่งจูงใจเพื่อสนองต่อความต้องการของสมาชิก และเมื่อความต้องการของแต่ละคนได้รับการตอบสนอง ก็จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมทั้งเกิดความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

จากคำกล่าวในข้างต้น พบว่า องค์กรใดก็ตามหากจะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยบุคลากรช่วยกันพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน ดังนั้น ทุกคนในองค์กรต้องมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรนั้น ๆ ด้วย โรงเรียนหรือสถานศึกษาอื่น ๆ ก็เช่นกัน นับว่าเป็นองค์กรที่สำคัญในการที่จะพัฒนาสังคมไทยให้เจริญก้าวหน้าได้ เพราะเป็นหน่วยงานที่จะสร้างและพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดไว้ ดังนั้น บุคลากรในโรงเรียนหรือสถานศึกษา จำเป็นต้องร่วมมือกันทำให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาของตนเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผล ดังที่ นิภาพร ใจจิตร (2547: 166) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อสถาบันกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของครูขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น การฝึกฝน อบรมพัฒนาทางด้านวิชาการและวิชาชีพ การสอน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้ร่วมงาน ความผูกพันกับโรงเรียนและความรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความจริงภาคี มีความภาคภูมิใจต่อสถาบันโดยเฉพาะโรงเรียนที่สังกัด มีความรู้สึกสนุกกับการงาน มีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าสร้างชื่อเสียงจนเป็นที่ได้รับการยกย่องนับถือกับบุคคลทั่วไป ตลอดจนการเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดในข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เพื่อนำมาซึ่งการปรับปรุงและพัฒนาในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การส่งเสริม ด้านวิชาการ การส่งไปศึกษาดูงาน และการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน

คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและ ทศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงาน ได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 รูปแบบ ได้แก่

1. **การปฐมนิเทศ** คือ การที่สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือผู้ที่รับราชการมานานแล้ว แต่เพิ่งย้ายสับเปลี่ยน หรือหมุนเวียนมาปฏิบัติงานหน้าที่ใหม่ เพื่อให้ ทราบความรู้ทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ชี้แจงลักษณะโครงสร้างขององค์กร นโยบาย ขององค์กร เพื่อให้สมาชิกใหม่เข้าใจวัตถุประสงค์ รวมทั้งเรียนรู้สภาพแวดล้อมขององค์กร ได้เรียนรู้ วิธีการทำงานและวัฒนธรรมขององค์กร ตลอดจนรู้จักเพื่อนร่วมงานใหม่

2. **การฝึกอบรม** คือ การที่สถานศึกษาดำเนินการจัดกิจกรรมฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่ สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำ หรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล

3. **การส่งเสริมด้านวิชาการ** คือ การที่สถานศึกษาดำเนินการจัดกิจกรรมให้บุคลากร ได้รับความรู้ ความชำนาญ ค่านิยม ศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตให้ กว้างขวางยิ่งขึ้น และสามารถทำได้หลายรูปแบบ เน้นในเรื่องของการให้ความรู้ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ในการทำงาน

4. **การส่งไปศึกษาดูงาน** คือ การที่สถานศึกษาดำเนินการจัดกิจกรรมการเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ วิสัยทัศน์ และประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ของบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้น โดยไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน หรืองานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้ ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศอันซ้ำซากจำเจของงานประจำ ที่ทำอยู่ไปสู่การพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสร้างเสริมแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้อีกทางหนึ่ง

5. **การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ** คือ การที่สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้ มีความรู้เพิ่มขึ้น โดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ แนวคิด

ใหม่ ๆ และเพิ่มวุฒิทางการศึกษาเพิ่มเติมในสถานบันการศึกษาภายในเวลาและนอกเวลาการทำงาน ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร มีทั้งการศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความรู้สึก ความคิดเห็น และทัศนคติที่มีต่อองค์กรและได้แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ความทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ของ องค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าใน การดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กร บรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย 3 รูปแบบ ได้แก่

1. **บุคคลมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร** หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษายอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมี ค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

2. **บุคคลมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร** หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาใช้ความสามารถ ความพยายามของตน อย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. **บุคคลมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพใน องค์กร** หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ว่าจะได้ รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ก็ไม่คิดหรือมี ความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

วิธีดำเนินการ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยผู้วิจัยใช้ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร

ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 ในปีการศึกษา 2556 จำแนกตามที่ตั้งของจังหวัด จังหวัดกาญจนบุรี และ จังหวัดราชบุรี และแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา 4 ขนาด โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดสถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 139 คน ข้าราชการครู 2,415 คน รวมทั้งสิ้น 2,554 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 2,554 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกาพันธ์, 2551: 179) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) กระจายตามจังหวัดและขนาดของโรงเรียน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 335 คน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	ขนาดสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
กาญจนบุรี	ขนาดเล็ก	14	160	174	2	21	23
	ขนาดกลาง	12	153	165	2	20	22
	ขนาดใหญ่	17	262	279	2	34	36
	ขนาดใหญ่พิเศษ	32	496	528	4	65	69
ราชบุรี	ขนาดเล็ก	12	168	180	2	22	24
	ขนาดกลาง	20	276	296	3	36	39
	ขนาดใหญ่	8	211	219	1	28	29
	ขนาดใหญ่พิเศษ	24	689	713	3	90	93
รวม		139	2,415	2,554	19	316	335

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ตัวแปรที่ศึกษาและกำหนดดัชนีชี้วัด นำมาสร้างข้อกระทงคำถามตามดัชนีชี้วัดให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา นำกระทงคำถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถามแล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีเท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้กระทงคำถามด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน 20 ข้อ และกระทงคำถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 21 ข้อ จากนั้นแก้ไขข้อกระทงคำถามแล้วจัดแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามที่

ปรับแก้แล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมา ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล ตีรกันันท์, 2551: 156) คุณภาพด้านความเที่ยงของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.96 และคุณภาพด้านความเที่ยงของความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.95 และปรับปรุงข้อกระทงคำถามในด้านการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง โดยผ่านการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 4 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 335 ฉบับ ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้ส่งแบบสอบถามและเก็บคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
2. การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121)

3. การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient: r_{xy})

4. การวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ การศึกษาต่อมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ การส่งเสริมด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.23$) และการส่งไปศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน

(n=335)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การประชุมนิเทศ	4.05	0.65	มาก	5
2. การฝึกอบรม	4.06	0.62	มาก	4
3. การส่งเสริมด้านวิชาการ	4.23	0.61	มาก	2
4. การส่งไปศึกษาดูงาน	4.09	0.70	มาก	3
5. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	4.32	0.45	มาก	1
รวม	4.11	0.55	มาก	

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน

ความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา คือความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($\bar{X} = 4.43$) และความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.09$) ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน

(n=335)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.09	0.60	มาก	3
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.46	0.46	มาก	1
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	4.43	0.56	มาก	2
รวม	4.32	0.46	มาก	

3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.46 - 0.74 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร (Y_{tot}) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.57 - 0.99 ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน

(n=335)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	การปฐมนิเทศ (X ₁)	การฝึกอบรม (X ₂)	การส่งเสริมด้านวิชาการ (X ₃)	การส่งไปศึกษาดูงาน (X ₄)	การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ (X ₅)	ความผูกพันต่อองค์กร (Y _{tot})
การปฐมนิเทศ (X ₁)	1.00					
การฝึกอบรม (X ₂)	0.68**	1.00				
การส่งเสริมด้านวิชาการ (X ₃)	0.64**	0.74**	1.00			
การส่งไปศึกษาดูงาน (X ₄)	0.46**	0.70**	0.67**	1.00		
การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ (X ₅)	0.59**	0.64**	0.68**	0.65**	1.00	
ความผูกพันต่อองค์กร (Y _{tot})	0.57**	0.60**	0.64**	0.60**	0.99**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งได้แก่ การศึกษาต่อ การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม เป็นตัวแปรซึ่งได้รับการคัดเลือกเข้ามาสมการและสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสิทธิภาพในการทำนาย (R²) มีค่าเท่ากับ 0.987 ซึ่งแสดงว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การส่งไปศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ได้ร้อยละ 98.70 ทั้งนี้ การฝึกอบรมส่งผลแบบผกผันต่อความผูกพันต่อองค์กร

โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.06 + 1.07 (X_5) + 0.04 (X_4) - 0.02 (X_2)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 1.05 (Z_5) + 0.05 (Z_4) - 0.03 (Z_2)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

(n=335)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	70.16	23.39	8135.08*	.00
Residual	331	0.95	0.00		
Total	334	71.11			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	0.06		0.03	1.97*	.05
การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ (X ₅)	1.07	1.05	0.01	117.47*	.00
การส่งไปศึกษาดูงาน (X ₄)	0.04	0.05	0.01	5.58*	.00
การฝึกอบรม (X ₂)	-0.02	-0.03	0.01	-3.15*	.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.993 R² = 0.987 SEE. = 0.054

อภิปรายผล

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมีดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่ออยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือ การส่งเสริมด้านวิชาการ และการส่งไปศึกษาดูงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารและบุคลากรควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากบุคลากรนับว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ ในการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะ (competency) ที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547: 1) สรุปไว้ว่า โอกาสที่แท้จริงสำหรับการปฏิวัติองค์กรใด ๆ ขึ้นอยู่กับการศึกษาและประเมินว่า บุคลากร ระบบ และวัฒนธรรมขององค์กรได้รับการเตรียมความพร้อมดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการเตรียมความพร้อมทางด้านบุคลากร ระบบ และวัฒนธรรมขององค์กร ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของสมควร ทิพย์จันทร์ (2548: 79) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมีนโยบายสนับสนุนการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ มีข้อมูลเพื่อชี้แนะแนวทาง และมีการสำรวจความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากรส่วนปัญหาที่พบคือ งบประมาณที่จำกัดในการดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากร ไม่มีการวางแผนโครงการอย่างเป็นระบบ ตลอดจนขาดการประเมินผลโครงการ ส่วนด้านข้อเสนอแนะควรมีการจัดหาแหล่งค้นคว้า ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศสำหรับบุคลากรได้ใช้พัฒนาตนเอง ดังนั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาทุกแห่งควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนให้มีประสิทธิภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น โดยจัดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ จัดประชุมสัมมนาอบรมเป็นหมู่คณะ รวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้นให้บุคลากรและครูในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง มีแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูอย่างชัดเจน และควรมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรครูอย่างสม่ำเสมอและมีความต่อเนื่อง

2. ความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากที่โรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้นั้น บุคลากรทุกคนต้องมีความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน มีความคิดเห็น และทัศนคติที่ดี และได้แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ความทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีความเสียสละ จงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกที่ซื่อสัตย์ขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีเจตนารมณ์เพื่อต้องการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน โดยมีหัวใจของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังระบุไว้ในมาตรา 6 แต่กลไกที่จะขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามความมุ่งหมายนั้นต้องอาศัยการระดมทรัพยากร การสนับสนุนและความร่วมมือจากทุกส่วนในชุมชน และสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภัทราภรณ์ พัศสงวณ (2548: 69) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธนวรรณ สุระธรรมนิติ (2549: 86)

ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อความอยู่รอดและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งผลที่ได้จะตกอยู่กับองค์กรและสมาชิกในองค์กรเอง

3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การส่งไปศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนได้ร้อยละ 98.70 ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็น เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจขององค์กร ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายภายใต้สภาพสังคม เศรษฐกิจ และความเจริญทางเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ บุคลากรจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ตลอดจนเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง เพื่อความศรัทธายอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร ทำให้เกิด ความทุ่มเท เต็มใจ เสียสละเวลาให้องค์กร และมีความจงรักภักดี ต้องการที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมนัสชัย ปิ่นโต (2550: 74) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในบริษัทไทยมารูจูน ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะบุคลากรภายในบริษัท ไทยมารูจูน มีระยะเวลาการทำงานนานได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและประกอบความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความมั่นคงในชีวิตตลอดจนมีเกียรติและมีอุดมการณ์ มีความเคารพในกฎระเบียบข้อบังคับ และปฏิบัติตามสูงส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านที่ดี ๆ สำหรับด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีความคิดเห็นในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรภายในบริษัท ไทยมารูจูน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบสูง และเคารพกฎ ระเบียบข้อบังคับตลอดจนศักดิ์ศรี อีกทั้งมีความมุ่งมั่นและเต็มใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรล้วนแต่ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้า และสร้างผลงานเพื่อเป็นการวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง ดังนั้น บุคลากรจึงต้องมุ่งที่จะพัฒนาตนเองทั้งในด้านทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อการแข่งขันในองค์กรของตนสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมควรทิพย์จันทร์ (2548: 71) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่รักษาการแทนผู้บริหาร และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้ง 6 ด้าน คือ สถานศึกษาควรสนับสนุนการฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาต่อ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการนิเทศภายใน โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนควรมีนโยบายสนับสนุนการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ มีข้อมูลเพื่อชี้แนะแนวทาง และมีการสำรวจความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากร ส่วนปัญหาที่พบคือ งบประมาณที่จำกัดในการดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากร ไม่มีการวางแผนโครงการอย่างเป็นระบบ ตลอดจนขาดการประเมินผลโครงการ ส่วนด้านข้อเสนอแนะควรมีการจัดหาแหล่งค้นคว้า ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศสำหรับบุคลากรได้ใช้พัฒนาตนเอง

3.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการส่งไปศึกษาดูงานส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในอันดับรองลงมา ทั้งนี้เนื่องจากการส่งไปศึกษาดูงานเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ วิสัยทัศน์ และประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานหรืองานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้ เป็นการเปลี่ยนบรรยากาศอันซ้ำซากจำเจของงานประจำที่ทำอยู่ไปสู่การพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสร้างเสริมแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้อีกทางหนึ่ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2549: 83) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า สถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาวิชาชีพ จัดโอกาสให้มีการประชุมสัมมนาอบรมเป็นหมู่คณะ รวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียนการสอน แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนหนึ่งให้ความเห็นว่าสถานศึกษาของตน ไม่ได้จัดให้มีการศึกษาดูงานในต่างประเทศ ไม่มีการพัฒนาความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมาย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ไม่มีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า ขาดการติดตามผลในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ดังนั้นจึงเสนอแนะว่าโรงเรียนควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และศึกษาดูงานเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

3.3 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการฝึกอบรมส่งผลแบบผกผันต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งนี้เนื่องจากการที่โรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล เป็นการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น จนเป็นโอกาสให้ได้งานทำในองค์กรที่ดีขึ้น และความมั่นคงมากกว่า ดังที่การสำรวจปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ครูมีหน้าที่รับผิดชอบและมีภาระงานมากเกินไป นอกจากงานสอนครูยังต้องทำงานด้านอื่น ๆ ด้วย ครูจึงไม่มีเวลามากพอที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ รองลงมาคือขาดงบประมาณในการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร การอบรมเพื่อพัฒนาครูส่งผลให้ครูขาดสอน ทำให้เด็กไม่ได้รับความรู้อย่างเต็มที่ ทางโรงเรียนจึงไม่ค่อยส่งครูเข้ารับการอบรม ผู้ที่ไปอบรมไม่ได้กลับมาถ่ายทอดความรู้หรือต่อยอดเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรเลย ทำให้การฝึกอบรมสูญเปล่าไม่ก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร อาจเป็นสาเหตุให้เกิดความเบื่อหน่าย ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ครูต่างถิ่นพากันย้ายกลับภูมิลำเนาเมื่อถึงกำหนดการย้าย ครูอยากย้ายเข้าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ เพราะความเป็นอยู่ที่สะดวกสบาย และความก้าวหน้าที่รวดเร็วกว่าครูมีหน้าที่มากเกินไป ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในโรงเรียน และการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนมีน้อยและไม่ต่อเนื่อง ทั้งนี้ได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2554: 58) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมศุลกากรที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้าและความมั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นชี้ให้เห็นว่าหากบุคลากรในองค์กรมีโอกาสด้านการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าและความมั่นคงอาจไม่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรหรือเกิดความผูกพันต่อองค์กรลดลงนั่นเอง

สำหรับกรณีวิจัยครั้งนี้พบว่า การส่งเสริมด้านวิชาการ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งนี้เนื่องจากการส่งเสริมด้านวิชาการมักเกี่ยวเนื่องกับการฝึกอบรมที่มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น และสามารถทำได้หลายรูปแบบ เน้นในเรื่องของการให้ความรู้เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเหมือนกัน

ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จึงมุ่งพัฒนาและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมมากกว่าการส่งเสริมทางด้านวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปานจันทร์ สุริยะอัมพรกุล (2549: 65) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร พบว่า การดำเนินตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผนมีการดำเนินงานมากกว่าด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ปัญหาในการพัฒนาข้าราชการครูส่วนใหญ่ คือ ข้าราชการครูขาดการวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ขาดวิทยากรที่มีความรู้ ทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการครู คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ข้าราชการครูในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง มีแผนการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูอย่างชัดเจน และควรจะมีการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอและมีความต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรให้ความสนใจในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ พร้อมรับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ตระหนักถึงความสำคัญกับความสำเร็จของโรงเรียนตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรสนับสนุนให้มีการจัดอบรมเฉพาะด้านแก่บุคลากรตามความสามารถและความถนัด และมีการนิเทศบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

1.3 โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุง พัฒนา และวางแผนในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและอบรมพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรในหลาย ๆ ทาง ทั้งทางตรงและทางอ้อม

1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ มีการทำกิจกรรมร่วมกันให้บ่อยยิ่งขึ้น เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในโรงเรียน สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนและต่างโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่เดียวกัน และปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรรักองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน

2.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

สรุป

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน บุคลากรมีความผูกพันต่อโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การส่งไปศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 98.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัญหาอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน คือ ครูมีหน้าที่รับผิดชอบและมีภาระงานมากเกินไป นอกจากงานสอนครูยังต้องทำงานด้านอื่น ๆ ด้วย ครูจึงไม่มีเวลามากพอที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ ขาดงบประมาณในการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร การอบรมเพื่อพัฒนาครูส่งผลให้ครูขาดสอน ทำให้เด็กไม่ได้รับความรู้อย่างเต็มที่ทางโรงเรียนจึงไม่ค่อยส่งครูเข้ารับการอบรม ผู้ที่ไปอบรมไม่ได้กลับมาถ่ายทอดความรู้หรือต่อยอดเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรเลย ทำให้การฝึกอบรมสูญเปล่าไม่ก่อเกิดประโยชน์กับองค์กรบุคลากรหลาย ๆ คนไม่ถนัดในการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะบุคลากรที่มีอายุมาก การจัดสรรบุคลากรไม่ตรงกับสายงานไม่ตรงกับความสามารถ ทำให้การพัฒนาไม่ตรงจุดไม่ตรงประเด็นบุคลากรจึงเกิดความเบื่อหน่ายที่จะพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ธนวรณ สุระธรรมนิติ. (2549). **ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิภาพร ใจจิตร. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อสถาบันกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปานจันทร์ สุริยะอัมพรกุล. (2549). **การพัฒนาบุคลากรครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ภัทรภรณ์ พัตรสงวน. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนัสชัย ปิ่นโต. (2550). **การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในบริษัทไทยมาบุญ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ฤกษ์ชัย ใจคำปัน. (2549). **การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทองเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5**. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: ข้าราชการกรมศุลกากรที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- สมควร ทิพย์จันทร์. (2548). **การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมยศ นาวิการ. (2544). **การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจเทรตติ้ง.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 7)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). **ทุนมนุษย์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ดีฟิ่ง.