

การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรี

CHANGE MANAGEMENT MODEL AFFECTS TO HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN PRIVATE
SCHOOLS RATCHABURI PROVINCE

พระครูปลัดสมกิจ สุญไกร (วรธมโม)

Prakruparad Somkit Soon-krai (Worathammo)

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Doctor of Public Impact Formula Pathum Thani University

E-mail: aphichat.9@gmail.com

Received 25 April 2022; Revised 12 February 2023; Accepted 30 June 2024.



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารการทรัพยากรมนุษย์ 2) วิเคราะห์กระบวนการบริหารแบบร่วมคิดร่วมทำและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์และ 3) เสนอแนวทางบริหารการทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน โดยใช้วิจัยแบบผสมวิธี ประชากรในการวิจัย คือ ครูใน โรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรี โดยมีสถานศึกษา 31 แห่ง จำนวน 1,775 คน นำมากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้ จำนวน 320 คน สัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร จำนวน 20 คน และนำข้อมูลคุณภาพมาวิเคราะห์สรุปความตามเนื้อหา สถิติที่ใช้ได้แก่ แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับการบริหารการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การทำให้เกิดความไว้วางใจในผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านการลดความกลัว ด้านการทำให้พนักงานรู้สึกมีความสำคัญในตนเองเพิ่มขึ้น ตามลำดับ 2) วิเคราะห์กระบวนการบริหารแบบร่วมคิดร่วมทำและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน ด้านวัฒนธรรม ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรี ได้ร้อยละ 98.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) เสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรี คือ 1) ส่งเสริม ฝึกอบรมความรู้ในเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) การพัฒนาตัวชี้วัด คุณลักษณะของผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาเอกชน และ 4) บุคลากรมีความเข้าใจแนวทางของผู้บริหาร และสถานศึกษาในการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: การบริหาร, การบริหารการเปลี่ยนแปลง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Abstract

In this research study Aims to study 1) the level of human resource management 2) Analyzing the collaborative management process and organizational changes that affect human resource management. 3) Propose guidelines for human resource management of private schools. Research methodology used mixed method. Population were teacher in private schools Ratchaburi province 31 institutions, amount 1,775 people. Sample size by Taro Yamane formula amount 320 people. Interview with the executive director amount 20 people and data analysis of content analysis technique. The statistics used frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis statistics.

The research founded that:

1. Human Resource Management level overall at a high level. Consider each aspect, building trust in the executive has the highest average. Secondary level fear reduction site, making employees feel more self-important site. 2) Analyzing the collaborative management process and organizational changes that affect human resource management in 4 factors structure, technology, people, a culture that effects change management, affects to human resource management in the private schools Ratchaburi province 98.5 percent, statistically significant at .05. 3) Propose guidelines for human resource management of the private schools Ratchaburi province were (1) Supports knowledge training in change management. (2) All sectors have participated in school management. (3) Indicator development, characteristics of change management of private schools. (4) Personnel understands the management concepts and educational institutions in change.

Keywords: Management, Change Management, Human Resource Management

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสมัยใหม่ในยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกต้องเผชิญกับความท้าทายของสภาวะการแข่งขันในเวทีโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่โลกได้เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจที่อาศัยความเป็นฐานซึ่งทำให้ระดับและคุณภาพทางการศึกษาของประชากรกลายเป็นปัจจัยบ่งชี้ความได้เปรียบเสียเปรียบในเชิงความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) จึงส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ นวัตกรรมที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น โดยที่ความรู้และการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประชากรและสร้างสมรรถนะในการแข่งขันประเทศ ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ

ในศตวรรษที่ 21 ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เป็นพลวัต (dynamic) จึงมีผลให้องค์กรต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลาและมีการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทตาม แต่ช่วงเวลา และอิทธิพลจากสิ่งเร้าของเหตุปัจจัยนั้นๆ ซึ่งความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ได้มุ่งเน้นเรื่องการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งเป็นหัวใจของการวางแผนกลยุทธ์ในการดำเนินกิจการขององค์กร โดยที่

ความสามารถในการแข่งขันนั้นจะต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความยั่งยืนไปจนถึงอนาคตได้ (Porter, 1998) องค์กรจะต้องสร้างความแตกต่างสร้างภาพลักษณ์และเอกลักษณ์ให้เกิดขึ้นกับสินค้าและ บริการของ องค์กร (Chalermkiat Wongwanittawee, 2009) ซึ่งปัจจัยที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญมากที่สุดในการทำให้เกิด ความได้เปรียบในการแข่งขันก็คือ ความรู้ที่องค์กรต้องพยายามสร้างขึ้นมา ด้วยการเรียนรู้และ พัฒนามาเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Ministry of industry, 2014) จากนั้นผู้บริหารต้องดึงเอาความรู้ต่าง ๆ ที่บุคลากรมี เพื่อมาสร้างนวัตกรรม (Innovation) ให้กับองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวให้ยืดหยุ่น สามารถเรียนรู้ได้ อยู่ตลอดเวลา เป็นองค์กรที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางและถือว่าคนเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุด (Pfeffer, 1982)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างสร้างสรรค์และชาญฉลาด เพื่อดึงศักยภาพและความสามารถ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนการประเมินผลบุคลากรเพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมายเป็นการเพิ่มศักยภาพ และความสามารถให้กับบุคคลและองค์กร (Kermally, 2004) เพื่อให้เกิดการบริหารข้อมูล สารสนเทศได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่นำไปสู่องค์กรรูปแบบใหม่ในอนาคต (Sriakarlarp & Kongklai) ซึ่งเป็นแน่นอนว่า แนวโน้มขององค์กรในอนาคตที่จะมาถึงนี้ จะเปลี่ยนไปให้ความสนใจกับการ เป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานสูง โดยมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและโครงสร้าง การทำงานใน รูปแบบใหม่ (Nissadan wesyanon, 2008) ดังนั้น การจะพัฒนาองค์กรและสร้างรายได้ เปรียบเทียบทาง การแข่งขันนั้น นอกจากองค์กรจะเน้นกลยุทธ์ด้านสินค้า บริการและนวัตกรรมแล้วองค์กรจะต้องให้ความสำคัญ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับรูปแบบการบริหารจัดการ องค์กรที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัยในโลกปัจจุบันและในอนาคต สามารถปรับตัวและเรียนรู้การทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงที่สุดด้วย

สาเหตุหนึ่งที่องค์กรให้ความสำคัญกับคนมากขึ้นเนื่องจากว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีอยู่แล้วเป็นสิ่งที่เดียว ที่มีมูลค่าเพิ่มมากขึ้นในองค์กรซึ่งแตกต่างจากเครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ยิ่งอยู่นานคุณค่ายิ่งหดหายไป หรือเสื่อมราคาลงเป็นอันมากหรือด้านการเงินที่ยิ่งใช้ไปก็ยิ่งหดหายไปเช่นกันองค์กรใดที่เห็นความสำคัญของ คน องค์กรนั้นมีแนวโน้มที่ประสบความสำเร็จเป็นอย่างสูง พารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา อดีตกรรมการผู้จัดการ ใหญ่ บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) กล่าวถึงความสำคัญของคนว่า “คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุดที่ ต้องเอาใจ ใส่ดูแล หมั่นพัฒนาให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถตลอดเวลา การพัฒนาคนเป็นการลงทุน (Investment) ไม่ใช่คนเป็นต้นทุน (cost) คนเป็นสมบัติที่มีค่าที่สุดขององค์กร” (Pawanwi, 1990, p. 25). สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมพงศ์ แสงสีจันทร์ (2013, p. 53) ที่พบว่า กระบวนการบริหารกับความสำเร็จ ขององค์กรนั้นโดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทั้งนี้ แนวทางการบริหารที่มีความ เหมาะสมประกอบไปด้วยหลักปัจจัย ซึ่งปัจจัยของการวางแผนกำลังคน ร่วมกัน กำหนดให้เกิดแนวความคิดร่วมกันการพัฒนานั้นต้องเกิดจากความร่วมมือกันของทุกหน่วยงาน ร่วมไปถึงการมี ระบบการประเมินผลงานและรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานซึ่งล้วนเกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล นั้นเอง องค์กรการศึกษาจะมีความแตกต่างจากองค์กรทั่วไปในเป้าหมายขององค์กร องค์กรทางด้าน การศึกษามีภารกิจสำคัญอย่างยิ่งคือ การพัฒนาคนซึ่งบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนา คนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและกล่าวถึงองค์กรในการจัดการศึกษา กระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนด

นโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา และราชการ อื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) เป้าหมายดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้จึงอยู่ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์การ ทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดราเวอร์ สุกันธ รัช และประเสริฐ อินทร์รัช (2014, pp. 235-238) ที่พบว่า องค์ประกอบของการขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ประชาคมอาเซียนนั้นประกอบไปด้วย 6 ยุทธศาสตร์หลัก โดยยุทธศาสตร์ที่ 2 ที่ควรให้ความสำคัญ คือ การส่งเสริมและการพัฒนาความสามารถผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การการศึกษาและในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทางการศึกษาที่สำคัญคือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็น บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา

รูปแบบการบริหารที่นักบริหารทั้งหลายทราบอยู่ว่า “ไม่มีวิธีการบริหารแบบใดแบบหนึ่งที่เป็นวิธีที่ดีที่สุด” (No one best way) ในทางปฏิบัติการเลือกใช้รูปแบบที่ดีที่สุดที่เหมาะสมที่สุดกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นขณะนั้น และมักมีการคิดค้นพัฒนารูปแบบการบริหารใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้อยู่เสมอ ๆ รูปแบบการบริหารที่เข้าใจง่าย ๆ คือแนวทางในการดำเนินการใด ๆ ที่มีการแสดงหรืออธิบายให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสำคัญ ๆ ที่ใช้เพื่อการบริหาร คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบจะต้องแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร นำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา โดยสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ อธิบายถึงโครงสร้างหรือกลไกความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่กำลังทำอย่างชัดเจน นำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ใหม่ หรือขยายองค์ความรู้ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเรื่องที่จะใช้รูปแบบ

ฉะนั้น ผู้ศึกษาสนใจในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนเอกชนว่าจะดำเนินการอย่างไร ในการพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นประโยชน์ ที่มีคุณค่าต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานของโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรี
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีลักษณะเป็นสากลที่เกิดขึ้นกับองค์การ ไม่มีองค์การไหนที่อยู่รอดได้โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงและยังสามารถกล่าวได้อีกว่าการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นสิ่งสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์การในระยะยาว โดยมีโน้ตส์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง คือ

1. การเปลี่ยนแปลง (Change) หมายถึง การปรับแต่งหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างจากเดิม การปรับโครงสร้างองค์การหรือการขยาย ขอบเขตการดำเนินงาน เป็นต้น 2. การสร้างการเปลี่ยนแปลง (Change Intervention) หมายถึง แผนปฏิบัติการในการปรับแต่งสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างจากเดิมโดยอาจจะมีการดำเนินงานที่มีแบบแผนกระทำอย่างรวดเร็ว 3. ตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ทำการเปลี่ยนแปลงหรือรับหน้าที่ในการจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลง ภายในองค์การ (Khajonnan, N., 2009, pp. 259-261) ส่วนการเปลี่ยนแปลงองค์การ คือ ขบวนการที่ทำให้องค์การเปลี่ยนแปลงไปจากสภาพปัจจุบัน ไปสู่สภาพอนาคตที่ปรารถนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การให้ดียิ่งขึ้น (George & Jones, as cited in Phichaphop Phanphae, 2011, p. 126) การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การออกแบบงาน การนำไปปฏิบัติ และการผนวกเครื่องมือ กระบวนการ แนวปฏิบัติ หรือระบบเข้าด้วยกัน ซึ่งทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการอยู่รอดและความสำเร็จขององค์การ (Kreitner & Kinicki, 2008, as cited in Chaiseth Promsri, 2014, p. 291) โดยความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐไว้ คือ (1) หากรัฐมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดี จะช่วยให้องค์การภาครัฐปรับตัวได้ทัน และข้อเรียกร้องจากฝ่ายต่าง ๆ ได้และสามารถนำพาประเทศไปสู่ความเจริญ (2) หากรัฐมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดีก็จะช่วยให้สามารถจัดหาทรัพยากรทางการบริหาร เช่น งบประมาณ กำลังคน เป็นต้น (3) หากรัฐมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดีก็จะช่วยให้ไม่สับสนวุ่นวายระส่ำระสาย เมื่อต้องเผชิญกับความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน (4) การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดีจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างต่อเนื่องไม่ชะงักงันไม่ต้องเสียเวลาการจัดการกับความขัดแย้งที่อาจลุกลามขึ้นมาจากความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง (Panarot Malakul Na Ayudhya, n.d., 2011, pp. 5-6)

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลง และพัฒนามากขึ้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 20 คือ การบริหารตามแนวคิดใหม่ เน้นความเป็นระบบ โดยผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญ มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จะช่วยเป็นแรงผลักดันให้กับองค์การได้เปรียบในการแข่งขัน (Thanya Phonanan, 2003, p. 16) กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งพัฒนาดำรงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์การ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ย่อมทำให้งานและวิธีการที่ทำให้สมาชิกดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (Phayom Wongsaransi, 2012, p. 5) และความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถจำแนกได้เป็น 4 ด้าน คือ 1) ความสำคัญต่อองค์การ เป็นตัวจักรสำคัญต่อการพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต (Growth) เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องกำหนดวิธีการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา และการประเมินผลที่เหมาะสม 2) ความสำคัญต่อบุคคล คือ พนักงานขององค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยระบบที่เหมาะสม ย่อมที่จะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน 3) ความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ คือ การบริหารที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่การลดความขัดแย้ง อันเนื่องมาจากความไม่เข้าใจระหว่างกัน โดยร่วมมือกันสร้างประสิทธิภาพงานให้สูงขึ้นจุดหมายปลายทาง 4) ความสำคัญต่อความเป็นธรรมในสังคม คือ การใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเป็นธรรมและมีความเหมาะสม (Thongchai Santiwong, 2003, p. 21) การปฏิบัติและนโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป็นกิจกรรมการ

ออกแบบขององค์การ เพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ ตามโมเดลของ Mlody, Noe and Premeasur (1999 : 5) ซึ่งมีกิจกรรม คือ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning) เป็นกระบวนการในการสำรวจถึงความต้องการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้มาซึ่งจำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการ และสามารถจัดหาสิ่งที่จำเป็น โดยขั้นตอนที่ได้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ต้องตอบวัตถุประสงค์การในอนาคต คือ (1.1) การพยากรณ์ความต้องการพนักงาน ที่มีคุณลักษณะ ต่าง ๆ (1.2) การเปรียบเทียบความต้องการกับกำลังแรงงานในปัจจุบัน (1.3) การกำหนดจำนวน และรูปแบบของพนักงานที่จะต้องสรรหา 2) การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกิจกรรมที่องค์การ ใช้เพื่อการจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ และมีทัศนคติที่องค์การต้องการมาสมัครในตำแหน่งงานที่เหมาะสม 3) การคัดเลือก (Recruitment) เป็นกิจกรรมการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่สุด 4) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีระบบ เพื่อเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของพนักงานให้ไปในทิศทางเดียวกันที่ทำให้้องค์การสามารถบรรลุ 5) ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (Compensation and benefits) ผลตอบแทนเป็นรางวัล ทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจและประโยชน์อื่น ๆ 6) ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and health) ความปลอดภัย เป็นการคุ้มครอง พนักงานจากอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน ส่วนสุขภาพนั้นเป็นสภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม 7) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employees and labor relations) พนักงานถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมภายใน ที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้น ต้องมาจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนแรงงานสัมพันธ์ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มพนักงานและนายจ้าง 8) การประเมินผลปฏิบัติงาน (Performance appraisal) เป็นกระบวนการในการประเมินถึงพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ (Somchai Hirankitti, 1999, p. 10)

รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรี” เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาเชิงคุณภาพ คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นรายบุคคล โดยจะสอบถามข้อมูลเชิงลึกโรงเรียนเอกชนจังหวัดราชบุรี คือ ผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหาร จำนวน 20 คน

การวิจัยเชิงปริมาณ คือ ใช้แบบสอบถามกับผู้บริหาร และครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรี โดยใช้ครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรี โดยมีสถานศึกษา 31 แห่ง จำนวน 1,775 คน จากการใช้สูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 320 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือสำรวจข้อมูลเชิงประจักษ์ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ การสังเกต และเครื่องมือการบันทึก

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามโดยการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเนื้อหาของแบบสอบถามครอบคลุมการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผล

ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนเอกชน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีข้อมูลหลายส่วนที่ต้องทำการรวบรวมข้อมูลมาประกอบกันให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล โดยได้รับคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในพื้นที่กลุ่มเป้าหมาย ในการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลได้วิเคราะห์ไปพร้อมๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ตลอดเวลา ซึ่งมีการตรวจสอบข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบข้อมูลแล้ว มาจัดทำให้เป็นระบบหาความหมาย แยกแยะองค์ประกอบ ทั้งเชื่อมโยงและหาความสัมพันธ์ของข้อมูลเพื่อให้สามารถนำไปสู่ความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงปรากฏการณ์ และรูปแบบความเข้าใจกับความหลากหลายและความแตกต่างของข้อมูลที่รวบรวมมา เพื่อนำเสนอรายงานผลภาพรวม

4.2 การวิจัยเชิงปริมาณ

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัส เพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

(1) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบาย ความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(2) ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนของข้อมูล ที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2, 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนเอกชน

ผลการวิจัย

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานของโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การทำให้เกิดความไว้วางใจในผู้บริหาร การลดความกลัวมีค่าเฉลี่ย การทำให้พนักงานรู้สึก มีความสำคัญในตนเองเพิ่มขึ้นการลด ความวิตก กังวล การทำให้เกิดความหวังในทางบวก การป้องกันการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและการทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคง

2. ความสัมพันธ์ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรี

รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่าผู้บริหารใช้หลักการรูปแบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนเอกชนในพื้นที่อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี และในขณะการยกระดับคุณภาพชีวิตจากการการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนเอกชนผู้นำวิสัยทัศน์ และสามารถกระจายวิสัยทัศน์ไปยังบุคคล ต่าง ๆ ได้ ใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม เป็นผู้มีความสัมพันธ์กับบุคลากร

ทั้งภายในและนอกองค์กร มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้นำคุณภาพจะต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีและใช้ข้อมูลสถิติ ในการวิเคราะห์และตัดสินใจ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือลูกน้อง มีความสามารถในการสื่อสาร และมีความสามารถในการใช้แรงจูงใจควรประกอบด้วยตัวบ่งชี้

3. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการวัดแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยววิถีธรรมในพื้นที่อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี 2 ด้านได้แก่ 1) กระบวนการบริหารแบบร่วมคิดร่วมทำ ได้แก่ (1) การกำหนดเป้าหมายและวิเคราะห์ปัญหาความต้องการ (2) การกำหนดนโยบาย (3) การวางแผน (4) การกำหนดงบประมาณ (5) การนำแผนไปปฏิบัติ (6) การประเมินผล 2) การเปลี่ยนแปลงขององค์กร ได้แก่ (1) ด้านโครงสร้าง (2) ด้านเทคโนโลยี (3) ด้านคน (4) ด้านวัฒนธรรม โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการเลือกแบบคัดเลือกเข้า (Enter Method) ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การจัดการวัดแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยววิถีธรรมในพื้นที่อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ได้ร้อยละ 70.520

อภิปรายผล

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานของโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) กระบวนการบริหารแบบร่วมคิดร่วมทำ ได้แก่ (1) การกำหนดเป้าหมายและวิเคราะห์ปัญหาความต้องการ (2) การกำหนดนโยบาย (3) การวางแผน (4) การกำหนดงบประมาณ (5) การนำแผนไปปฏิบัติ (6) การประเมินผล 2) การเปลี่ยนแปลงขององค์กร ได้แก่ (1) ด้านโครงสร้าง (2) ด้านเทคโนโลยี (3) ด้านคน (4) ด้านวัฒนธรรมโดยมีรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนประกอบด้วย 1. ด้านสภาพแวดล้อม 2. ด้านการกำหนดภารกิจ 3. ด้านการกำหนดเป้าประสงค์ 4. ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ 5. ด้านการกำหนดนโยบาย และมีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) งานวิชาการ 2) งานงบประมาณ 3) งานบุคคล 4) งานทั่วไป

ผู้นำวิสัยทัศน์ และสามารถกระจายวิสัยทัศน์ไปยังบุคคลต่าง ๆ ได้ ใช้หลักการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วม เป็นผู้มีความสัมพันธ์กับบุคลากร ทั้งภายในและนอกองค์กร มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้นำคุณภาพจะต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีและใช้ข้อมูลสถิติ ในการวิเคราะห์และตัดสินใจ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือลูกน้อง มีความสามารถในการสื่อสาร และมีความสามารถในการใช้แรงจูงใจควรประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ การได้ผู้นำที่ดี ผู้นำที่ดีจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ และผู้นำที่ดีควรจะต้องกำหนดทิศทางขององค์กรตลอดจนรู้วิธีการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปในทางที่เหมาะสมที่สุดได้เช่นกัน การที่องค์กรได้ผู้นำที่ดีนั้นเสมือนมีชัยไปกว่าครึ่ง เพราะผู้นำที่ดีจะมีเคล็ดลับในการบริหารงานบุคคลที่ยอดเยี่ยมนอกเหนือจากการบริหารงานด้วย การได้ผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตามที่ดีจะรู้ว่าควรนำเอาแนวทางการบริหารของผู้นำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างไร เมื่อเกิดปัญหาควรจะช่วยแก้ได้อย่างไร หรือควรปฏิบัติงานอย่างไรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในขณะเดียวกันก็ควรมีไหวพริบดีดี เสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ซึ่งสอดคล้องกับพรหมศรี (2014, p. 295) ที่กล่าวว่า การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงทัศนคติหรือพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่ไม่ให้การสนับสนุนหรือเต็มใจที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ เป็นการสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สามารถตอบสนอง

ความต้องการของบุคคลสังคมไทย ผู้เรียนมีศักยภาพ ในการแข่งขันและความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในสังคมโลก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวุฒิชัย อนันต์วิจิตร (2011, p. 57) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การของโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยภาพรวมการในการดำเนินงานในด้านของการเตรียมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการดำเนินงานการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการสนับสนุน ให้เกิดการการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน มีการปฏิบัติ คือ มีการแต่งตั้งคณะทำงาน การจัดประชุม กำหนดกรอบแนวคิด บทบาทหน้าที่ รวมถึงวิธีการดำเนินงานในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างร่วมกัน ชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของโรงเรียนให้บุคลากรเห็นถึงประโยชน์ที่แต่ละบุคคลจะได้รับ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของโรงเรียน และนำผลจากการดำเนินการเปลี่ยนแปลงมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปัญญา น้ำใจสุข (2013, p. 92) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน การบริหารการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การเตรียมการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของNutt (2003:147-193) ได้ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงองค์การในการร่วมมือกันปรับปรุงโครงสร้าง พบว่า การให้ความสนใจเกี่ยวกับโครงสร้าง ซึ่งกระบวนการสังเกตพบในหลาย ๆ งานวิจัย ซึ่งเป็นความพยายามโดยตรงของฝ่ายผู้จัดการ และฝ่ายบริหาร การสังเกตกระบวนการตั้งคำถามรวมถึงอะไรที่ผลิตเป็นโครงสร้าง จะใช้โครงสร้างอย่างไร และจะวิวัฒนาการ หรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ ๆ

ดังนั้น แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเปลี่ยนแปลงขององค์การที่เกิดขึ้นจะสร้างให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ ความคิดสร้างสรรค์เป็นการเปลี่ยนแปลงชนิดหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์การ ที่มุ่งพัฒนาและส่งเสริมให้การบริหาร การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ความสำคัญของกระบวนการสร้างรูปแบบให้โรงเรียนเอกชน จึงเป็นบริบทการบริหารโดยการสร้างรูปแบบ ซึ่งมีมาตรฐานเป็นแกนนำการสร้างเชื่อมั่น ในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งจะใช้เป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาที่เหมาะสมกับกาลสมัย และทันเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก และสามารถนำไปพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในโรงเรียนต่อไป

2.จากผลการวิจัย พบว่า ตามลำดับความสัมพันธ์ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านรองลง การกำหนดเป้าหมายรองลงมา โครงสร้างเทคโนโลยี รองลงมาด้านคนและ วัฒนธรรม โดย ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละฝ่ายเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง มีหน้าที่วางแผน ควบคุม ติดตามผลประเมินผล และเป็นผู้สื่อสารเพื่อให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย ขององค์กรที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรักษาองค์กรให้สามารถดำรงอยู่สังคมได้อย่างมีความมั่นคงสามารถพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าสูงยิ่งขึ้นไปเป็นทั้งผู้นำองค์กรเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับสมาชิกในองค์กรสร้างแรงจูงใจและพัฒนาบุคลากรเพื่อเป้าหมาย และความสำเร็จขององค์กรรวมถึงเป็นผู้กำหนดนโยบายและทิศทางการทำงานด้านต่างๆเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรโดยการจัดบรรยากาศที่ดี

เอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมการช่วยเหลือ การร่วมมือซึ่งกันและกัน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผล ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็นพันธกิจหลักของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 36 และกำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมทางสังคมแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิภา ทองหง่า (2011, p. 383) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) การประกันคุณภาพการศึกษา 2) การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การนิเทศการศึกษา 4) การแนะแนวการศึกษา 5) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ 6) สื่อการเรียนการสอน องค์ประกอบทุกตัวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษาโดยที่การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสื่อการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการประกันคุณภาพการศึกษาและมีความสัมพันธ์โดยอ้อมกับการประกันคุณภาพการศึกษาโดยส่งผ่านการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ ของนักเรียนผลการยืนยันรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 องค์ประกอบ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และใช้ประโยชน์ได้จริงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสนธิ สถาพร (2015, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการ อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษารองลงมา คือการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 2) ประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา และ 3) การบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การแนะแนวการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Minudin (1987: Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในรัฐซาบาห์ ประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีหน้าที่หลักดังนี้ การประเมินแผนงานโครงการของโรงเรียน กระตุ้นครูอาจารย์ให้หาประสบการณ์เพิ่มเติม ชี้แจงเป้าหมายของโรงเรียน ให้ครูอาจารย์ทราบ ชักนำการดำเนินงานแผนงานโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จ สอนนักเรียนแก้ไขปัญหา และปกป้องวิกฤตการณ์ที่เกิดกับโรงเรียน

ดังนั้น แสดงให้เห็นว่าการรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรี มีการดำเนินกิจกรรมหรือการดำเนินงานทุกอย่างในสถานศึกษาที่ชีวิต

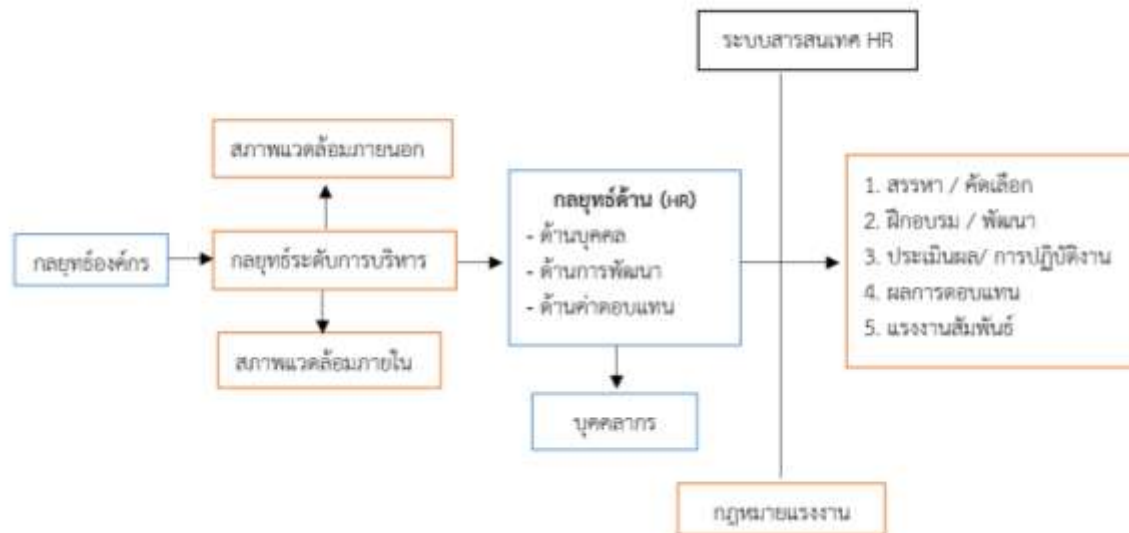
ความสำเร็จให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการรูปแบบการบริหารทำให้สถานศึกษามีสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

3. จากผลการวิจัยพบว่า เรื่องรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรีเรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ การกำหนดเป้าหมาย รองลงมา โครงสร้างเทคโนโลยี รองลงมาด้านคนและ วัฒนธรรม ระดับ 0.05 การจัดการวัดแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยววิถีธรรมในพื้นที่อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ได้ร้อยละ 70.520 ให้สอดคล้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่พร้อมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมตรงตามพันธกิจที่ได้ตั้งไว้สู่โรงเรียนที่มีคุณภาพและเป็นมาตรฐานสากล ซึ่งมีวัตถุประสงค์คือ 1) เกณฑ์ช่วยปรับปรุงวิธีการดำเนินการของโรงเรียนเพิ่มขีดความสามารถและผลลัพธ์ให้ดีขึ้น 2) เกณฑ์ช่วยกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารและแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติระหว่างโรงเรียนต่าง ๆ และ 3) เป็นเครื่องมือที่สร้างความเข้าใจและการบริหารจัดการผลการดำเนินการของโรงเรียน ชี้แนะแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และเปิดการเรียนรู้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การปฏิรูปการศึกษาในปี 2552-2561 ได้กำหนดให้ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” โดยมีจุดเน้นในการปฏิรูป 3 เรื่อง คือ 1) พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ 2) โอกาสทางการศึกษาเปิดโอกาสให้คนไทยเข้าถึงการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และ 3) การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นการป้องกันการจัดการศึกษาที่ด้อยคุณภาพและสร้างสรรค์การศึกษาให้เป็นไปตามกลไกที่มีพลังในการพัฒนาประชากรที่มีคุณภาพให้สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของรัศมี เจริญรัตน์ (2008, pp. 67-69) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนาร่องผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนาร่องผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบตามสภาพ และประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และการบริหารการเปลี่ยนแปลงเมื่อเปรียบเทียบตามการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันส่วนประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการเมื่อเปรียบเทียบตามการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนต่างกัน พบว่า แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางเชิงบวก และการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ พบว่าด้านการศึกษาอำนาจพยากรณ์คือ ด้านคุณธรรมนำความรู้สู่ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับงานวิจัยของเมตตา สาริวงศ์ (2015, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ พลังอำนาจ การมีส่วนร่วม การกำกับติดตาม การเจรจาข้อตกลงร่วมกัน การติดต่อสื่อสาร และการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ กฎระเบียบ ข้อบังคับ วินัย การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การวางแผนอัตรากำลังการเลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา และ 3)

การบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การกำกับติดตาม การติดต่อสื่อสาร พลังอำนาจ และการสนับสนุน ทรัพยากรทางการศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สรุปองค์ความรู้

รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรี



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ในเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมและการติดต่อสื่อสาร โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันจัดทำระบบการตรวจสอบข้อมูลที่เชื่อถือได้ทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ในเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาโดยส่งเสริมให้มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเพิ่มเติม

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้รับการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาและวางแผน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาและบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นเลิศ

2.2 ควรศึกษาแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของการบริหารงานวิชาการ

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

References

- Chaiset Promsri. (2014). *Contemporary Leadership*. Bangkok: Intellectuals.
- Darawan Sukkantharak and Prasert Inrak. (2014). “*Strategies to drive academic administration of basic educational institutions. to the ASEAN Community*” Veridian E-Journal, Year 7, No. 1 (January-April): 235-238
- Metta Sariwong. (2015). Management of changes affecting personnel management in educational institutions. Under the Office of Ratchaburi Primary Educational Service Area District 2. *Master of Education Thesis*. Department of Educational Administration graduate school Nakhon Pathom Rajabhat University.
- Ministry of Education. *National Education Act 1999*. Bangkok: Printing House, Teachers Council of Thailand Ladprao.
- Minudin, O. B. (1987). The role of the secondary school principal as perceived by secondary school principals in Sabah, Malaysia. *Dissertation Abstracts International*, 47 (7), 2403-A.
- Nutthaphan Ketchonan. (2008). *Organizational behavior*. Bangkok: SE-EDUCATION.
- Nutt, P. C. (2003). Implications for organizational change in the structure process duality. *Journal of Organizational Change and Development*, 14 (10), 147-193.
- Office of the National Education Commission. (2002), Office of Educational Policy, Plans and Standards Religion and culture. *National Education Plan (2002-2016): 2nd Edition* Bangkok: Chili Sweet Graphic Company Limited.
- Panros Malakul Na Ayudhya. (2011). *Organization Development*. Bangkok: Mr. Copy.
- Panya Namjaisuk. (2013). Management of changes affecting the effectiveness of educational institutions under Suphanburi Primary Educational Service Area Office District 2. *Thesis*. Master of Education Department of Educational Administration graduate school university Nakhon Pathom Rajabhat.
- Payom Wongsansri, 2009. *Human Resource Management*. 5th printing, Bangkok: Suan Dusit Rajabhat University.
- Phichapop Phanphae. (2012). *Leadership and change management*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Rassamee Charoenrat. (2008). The relationship between change management and effectiveness Academic Administration in Change Leadership Pilot Schools Under the Office of Educational Service Areas in Nakhon Phanom Province. *Master of Education*

Thesis. Department of Educational Administration Graduate School: Sakon Nakhon Rajabhat University.

Somchai Hirunkitti. 1999. *The Complete Human Resource Management*. Bangkok: Thira Film and SITEX.

Sonthi Sathaporn. (2015). Academic administration affecting the effectiveness of learning management Teaching that focuses on learners is an important aspect of an educational institution Under the Office of Secondary Education Service Area, Region 9. *Master of Education Thesis*. Department of Educational Administration graduate school: Nakhon Pathom Rajabhat University.

Thanya Phonanan. (2003). *The focus on human resources employee satisfaction guidelines*. (2nd edition). Bangkok: Infographics.

Wipha Thong Ngam. (2011). Academic Management Model of Schools under Bangkok Metropolitan Administration. *Doctorate of Philosophy* Department of Educational Administration graduate school: Silpakorn University.

Wuttichai Ananwijit. (2011). Organizational structure change management operation of Yupparaj Wittayalai School Chiang Mai Province. *Master of Education Thesis*. Department of Educational Administration Graduate School: Chiang Mai University.

