

บทความวิจัย



รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

Model of Strategic Human Resource Development of Private Vocational Schools

คมสัน อยู่เป็นสุข¹

โยธิน ศรีโสภ²

จิตติรัตน์ แสงเลิศอภัย³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน 2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร และ รองผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิทางสายบริหารการศึกษา และสายอาชีวศึกษา จำนวน 10 ท่าน เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และประเด็นการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และรองผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 780 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน โดยใช้การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 9 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้การ

1 นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
E-mail: kom452517@hotmail.com

2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม E-mail: Yothin_97@hotmail.com

3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม E-mail: sjittirat@gmail.com

วิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ และประเด็นการการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนารูปแบบพบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาสายอาชีพ ด้านการบริหาร ด้านการพัฒนางานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ด้านการธำรงรักษา ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ 2) ผลการประเมิน ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์, สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

ABSTRACTS

This study is implementation of strategic human resource development of private vocational schools. The purposes of this study are 1) to develop the model of strategic human resource development of private vocational schools 2) to measure the performance of strategic human resource development of private vocational schools model. This study first interviews and group discuss with 10 Administrators and Deputy Directors of private vocational schools, Professionals in educational and private vocational schools administration by the topic of the model of strategic human resource development of private vocational schools. The studied group is selected by specific random. The study then identifies factors used for the model of strategic human resource development of private vocational schools by interviewing and group discussing with 780 Administrators and Deputy Directors of private vocational schools which are selected by stratified random sampling. Finally, the study evaluate appropriateness and possibility of the model of strategic human resource development of private vocational by expert seminar with 9 Administrators of private vocational schools which are selected by specific random. The expert seminar is processed by using questionnaires and interview scripts which are created by the researcher. The results are analyzed by measuring means and percentages, identified element analysis, and content analysis.

The studied results show that 1) the model of strategic human resource development of private vocational are covered 9 sections including career development, management, organization management, performance evaluation, recruiting and selection,

education, development and training, maintenance, and compensation and benefit 2) the result of appropriateness and possibility evaluation of the model of strategic human resource development of private vocational schools

Keywords: Model of Strategic Human Development Resource, Private Vocational Schools

ภูมิหลัง

ระบบการศึกษาของไทยในสภาวะปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ซึ่งการ เปลี่ยนแปลง ดังกล่าวจะก่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาของไทย และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การศึกษามีความสำคัญ ต่อการพัฒนาประเทศที่สำคัญคือ การอาชีวศึกษา ผลิตช่วงฝีมือระดับกลาง และผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ ดังนั้นจึงได้มีการกำหนดให้มีพระราชบัญญัติการ อาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ได้กำหนดไว้ใน มาตรา 8 ในเรื่อง การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม โดยให้จัดได้ 3 รูปแบบ (สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา, 2551: 1) คือ 1. การศึกษาในระบบ 2. การศึกษานอกระบบ 3. การศึกษาระบบ ทวิภาคีและหมวด 1 ข้อ 8 ให้สถานศึกษาแบ่งการ บริหารงานออกเป็นฝ่ายดังนี้ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือฝ่ายพัฒนากิจการ นักศึกษา ฝ่ายวิชาการ (ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถาน ศึกษา, พ.ศ. 2552: 2-3)

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า เจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ได้มีการจัดตั้งการศึกษาแบบ ระบบโรงเรียน และมีการสอนให้มีความรู้ เพื่อการ ประกอบอาชีพ จึงได้จัดให้มีหลักสูตรการ อาชีวศึกษา เปิดให้นักเรียนที่สนใจได้ศึกษาเรียน

สายอาชีพ ในระยะเวลาสั้น และเน้นการประกอบ อาชีพเป็นหลัก ประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการ ศึกษา ทั้งประเทศขึ้นในปี พ.ศ. 2542 มีการจัดรวม การศึกษา ทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การ อาชีวศึกษาการอุดมศึกษาไว้ด้วยกัน ในกระทรวง ศึกษาธิการเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 และ โครงสร้างใหม่นี้ได้แยกอาชีวศึกษาให้มีความชัดเจน มากยิ่งขึ้น เป็น 1 หน่วยงาน จากที่เคยมี 5 หน่วยงาน และเพื่อตอบสนองนโยบายการศึกษา และ พัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้สอดคล้องเพียง พอต่อการขยายตัวด้านเศรษฐกิจ ของประเทศ จึง มีความจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ผู้สอนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์มาตรฐาน และแนวทางสำคัญประการหนึ่ง คือ การพัฒนาตาม แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะทำได้บุคลากรตรงตามความต้องการของ สถาบันการศึกษาอย่างแท้จริง (เว็บไซต์สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา : ประวัติและความ เป็นมา)

การจัดการศึกษา การขับเคลื่อนนโยบาย รัฐบาลนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบาย เป้าหมายยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาากำลังคน อาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555 - 2569 คณะ กรรมการการอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามความข้อ 4 ซึ่ง สอดคล้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์สามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์การดำเนินธุรกิจต่างๆ ไปสู่เป้าหมายเสริมสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่างๆ ธุรกิจ มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านกลยุทธ์การจัดการ กลยุทธ์การแข่งขัน การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การจัดการเตรียมบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการแข่งขันขององค์กรนั้นว่ามีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญเพราะการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ขององค์กรในการช่วยเหลือให้กิจกรรมหรือหน้าที่ทั้งหลายในองค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณวุฒิและความสามารถในการปฏิบัติงานทุกระดับ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนสามารถสรรหาทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นมีความจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและนำไปสู่การปฏิบัติ (พรชัย เจตมานัน. 2556)

ปัญหาที่พบทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทางปฏิบัติพบว่ามีปัญหาด้านการผสมผสานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Integration) ปัญหาด้านการเปรียบเทียบมาตรฐานในการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับองค์กรอื่น (Benchmarking) ปัญหาด้านกฎระเบียบ ข้อกำหนด หรือโครงสร้างการบริหาร (Rigid Structure) ปัญหาการผสมผสานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (No Integrative Human Resource Management) ปัญหาการคาดคะเน

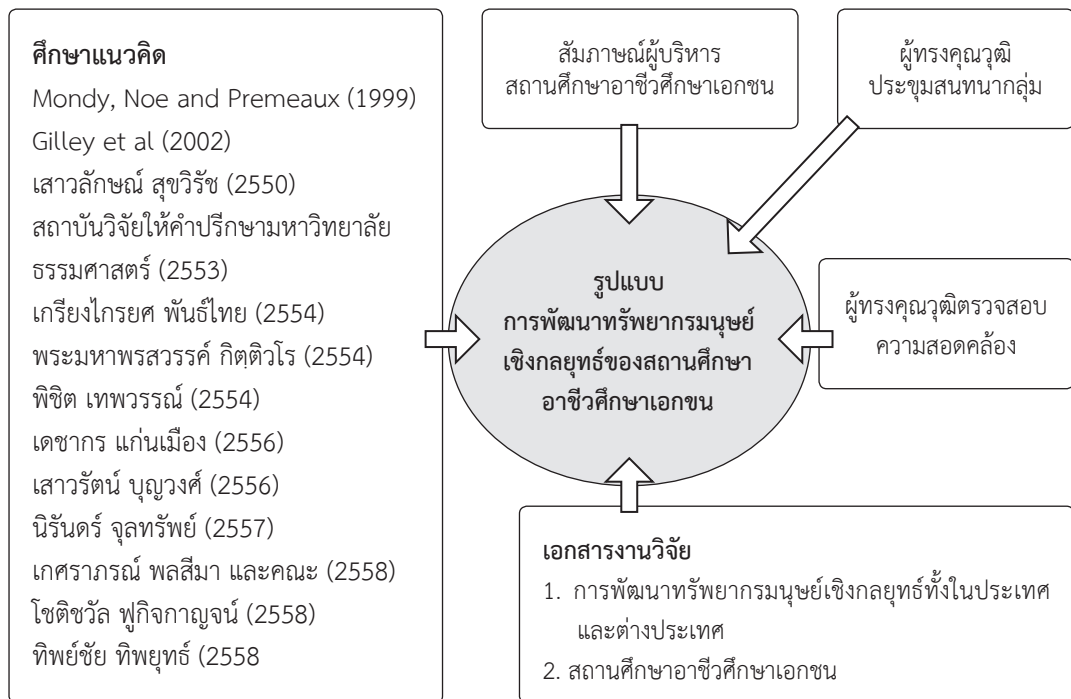
ความต้องการด้านกำลังคน (No Manpower Requirement Forecast) อีกทั้งยังพบปัญหาด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ทั้งภายในและภายนอกขาดการฝึกอบรมของบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกและสรรหามาไม่ตอบสนองต่อกลยุทธ์ขององค์กร และไม่สอดคล้องกับการพัฒนาสายอาชีพ จึงส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน และพบผลกระทบที่สำคัญที่สุดคือด้านปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ (ปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแนวทางแก้ไข : 2008) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน
2. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 10 คน และได้รูปแบบเชิงทฤษฎีของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สามารถอธิบายได้ดังภาพประกอบดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีหลักการ เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1.1 ศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ 1.2 สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 10 ท่าน 1.3 ร่างองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน 1.4 นำร่างองค์ประกอบร่างองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนประชุมสนทนากลุ่ม เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน โดยวิเคราะห์สรุปผลการศึกษาเอกสารงานวิจัยและการสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ และประเด็นการสัมมนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี หลักการที่ผู้วิจัยได้รวบรวมมาจากการศึกษา และนำมาสร้างแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ ผลที่ได้รับร่างองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมของ

องค์ประกอบสำคัญขององค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน 3.1) ประชุมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนจำนวน 9 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา และความเหมาะสม 3.2) ปรับปรุงองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนองค์ประกอบเชิงทฤษฎีของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4.1) สร้างแบบสอบถามที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนการสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1. ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ เพื่อร่างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนเชิงทฤษฎี 4.2) นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ผู้ควบคุมงานวิจัยตรวจสอบความเหมาะสม และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 10 ท่าน ประชุมสนทนากลุ่มพิจารณาความถูกต้องเชิงเนื้อหาและความเหมาะสม 4.3) นำเครื่องมือมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมงานวิจัยตรวจสอบ แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ที่มีคุณวุฒิ

ไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก พิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence : IOC) เป็นเกณฑ์ในการเลือกข้อกระทงที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลที่ได้รับ คือ .982 แสดงว่าข้อมูลมีความเที่ยงตรงใช้ได้ 4.4) นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขและนำไปทดลอง (try out) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคคลกรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 30 คน 4.5) นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีของ ครอนบาค (cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.9822 สังเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เก็บข้อมูลจากบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 780 คน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ผลที่ได้รับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ประเมินความเหมาะสม ของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ

คือ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในหน่วยงานสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน หรือนักวิชาการซึ่งมีความรู้ ความสามารถ มีผลงาน มีประสบการณ์ด้านการ บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดย ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยติดต่อขอหนังสือขอความร่วมมือเป็น ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินรูปแบบ จาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 ท่าน ประเมิน ความเหมาะสม รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน โดย จัดประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เพื่อ ตรวจสอบความเหมาะสมเพื่อปรับปรุงแก้ไข รูปแบบให้ได้ข้อสรุปสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และความเป็นไปได้โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากความคิด เห็นของผู้เชี่ยวชาญ

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนมี ความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการพัฒนา และการฝึกอบรม ด้านการพัฒนางานองค์กร ด้านการ สรรหาและการคัดเลือก ด้านการศึกษา ด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาราย อาชีพ ด้านการธำรงรักษา ด้านการบริหาร ด้านค่า ตอบแทนและสิทธิประโยชน์ โดยแต่ละองค์ ประกอบมีสาระที่สำคัญดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมเป็น องค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92

1.2 ด้านการพัฒนางานองค์กร เป็นองค์ ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา เอกชน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96

1.3 ด้านการสรรหาและการคัดเลือก เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96

1.4 ด้านการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่ สำคัญของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94

1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96

1.6 ด้านการพัฒนารายอาชีพ เป็นองค์ ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา เอกชน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00

1.7 ด้านการธำรงรักษา เป็นองค์ ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89

1.8 ด้านการบริหาร เป็นองค์ประกอบ

ที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96

1.9 ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.82

2. ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนารูปแบบพบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนารายอาชีพ ด้านการบริหาร ด้านการพัฒนางานองค์การ ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ด้านการดำรงรักษา ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนด้านย่อย 39 ด้าน โดยกระบวนการที่ใช้พัฒนารูปแบบมีความเป็นระบบและสามารถเชื่อถือได้ ซึ่งสามารถสรุปได้เป็น 3 ขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ 1) ศึกษาข้อมูลเชิงทฤษฎี 2) การพัฒนารูปแบบ 3) ประเมินและปรับปรุงรูปแบบ ซึ่งมีขั้นตอนการที่สอดคล้อง กับการสร้างรูปแบบและการหาความตรงของรูปแบบ ตามแนวคิดของ วิลเลอร์ (Willer. 1986: 83) ได้กล่าว

ว่าการพัฒนารูปแบบโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างรูปแบบ และ 2) การหาความเที่ยงตรงของรูปแบบ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผจกสุข เนียมประดิษฐ์ (2555: 67) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาแบบกิจกรรม การส่งเสริมสุขภาพสำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยในภาค ตะวันออก ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพ 2) การออกแบบพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ 3) การนำไปทดลองใช้ 4) การประเมินผล มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพิจิตราทิสุกะ (2556: 105 - 127) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการพัฒนาแบบการเรียนการสอน โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน วิชาการพัฒนาหลักสูตร สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์หลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาแบบการเรียน การสอน โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน วิชาการพัฒนาหลักสูตร สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู ซึ่งข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บข้อมูล เชิงสำรวจ ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การออกแบบพัฒนารูปแบบการพัฒนาแบบการเรียนการสอน โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน วิชาการพัฒนาหลักสูตร สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู ดำเนินการตรวจสอบปรับปรุงรูปแบบด้วยวิธีการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก 3) นำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาแบบการเรียนการสอน โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน วิชาการพัฒนาหลักสูตร สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู และ 4) ประเมินและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาแบบการเรียนการสอน โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน วิชาการพัฒนาหลักสูตร สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู นอกจากนี้ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ยังประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 9 ด้าน และองค์ประกอบย่อย 39 ด้าน มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรมงคล นิมจิต (2559: 139 - 140) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงความได้เปรียบตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงความได้เปรียบตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ที่เหมาะสมประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้าที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยและเกณฑ์การประกันคุณภาพและนำไปปฏิบัติได้ แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรต้องมี ลักษณะเป็นเชิงกลยุทธ์ การสร้างเครือข่ายที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ส่งเสริมการสร้างความคิดสร้างสรรค์ผ่านงานวิจัย และการสร้างแรงบันดาลใจต่างๆ

2. ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ พบว่า โมเดลการวัดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ทั้ง 9 องค์ประกอบ โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านการพัฒนารายอาชีพ ด้านการบริหาร ด้านการพัฒนางานองค์การ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ด้านการดำรงรักษา ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 องค์ประกอบด้านการพัฒนาราย

อาชีพ เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก 1.00 แสดงว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน และจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ พบว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ 4.48 และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับ 4.40 ที่เป็นเช่นนี้ เป็นเพราะว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จะต้องให้ความสำคัญต่อความรู้ความสามารถของอาจารย์ผู้สอน ให้ทันอยู่ตลอดเวลาเพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะให้กับผู้เรียนซึ่งจะนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดีของสถาบันโดยรวม มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา เถลิงพล (2558: 35 - 41) ที่พบว่า ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องพัฒนาขีดความสามารถเชิงสมรรถนะของบุคลากร รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้เป็นทุนมนุษย์ ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อนำศักยภาพในตัวบุคคลออกมาใช้อย่างเต็มความสามารถ

2.2 องค์ประกอบด้านการบริหาร เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก 0.96 แสดงว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน และจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ พบว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ 4.36 และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับ 4.25 ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าการบริหารเป็นภาวะผู้นำในแต่ละบุคคล มีความรู้ความสามารถและมีทักษะแตกต่างกัน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรรัตน์ จินพงศ์ (2556: 237 - 244) การบริหารเป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถในตัวผู้เรียน และ

อาจารย์ผู้สอน ให้เป็นที่ยอมรับขององค์การให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.3 องค์ประกอบด้านการพัฒนาองค์การ เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก 0.96 แสดงว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน และจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ พบว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ 4.55 และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับ 4.38 ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าการพัฒนาองค์การเพื่อตอบสนองกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน โดยเพิ่มพลวัตการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน และ ครูผู้สอน เพิ่มอำนาจให้บุคคล สร้างการทำงานเป็นทีม และเครือข่าย มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล จันทร์สุข (2556: 199 - 213) การพัฒนาองค์การโดยวิธีการพัฒนากลยุทธ์ วิสัยทัศน์ โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์การ พัฒนาการเรียนรู้ระดับบุคคล และเทคโนโลยีเพื่อจัดหาความรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้

2.4 องค์ประกอบด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก 0.96 แสดงว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน และจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ พบว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ 4.35 และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับ 4.35 ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน เป็นกระบวนการเพื่อหาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ มีความ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทนงศักดิ์ โสวัจสตากุล (2552: 50 - 51) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค้นพบว่าภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกองค์การด้านแรงจูงใจมีส่วนความสำคัญสูงสุด

2.5 องค์ประกอบด้านการสรรหาและการคัดเลือก เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก 0.96 แสดงว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชน และจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ พบว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ 4.55 และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ อยู่ในระดับ 4.29 ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่ากระบวนการสรรหาและการคัดเลือกเป็นช่องทางที่สำคัญในการสรรหาคนดีมีความรู้ ความสามารถของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้ได้มานั้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ เจริญการ (2557: 271 - 279) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้วยกระบวนการ วิเคราะห์อัตรากำลังคน และบรรยายลักษณะงาน กำหนดลักษณะเฉพาะของงาน ทำการประเมินค่างาน และสรรหาบุคลากร ทำการสร้างเครื่องมือในสรรหาและการคัดเลือกด้วยเครื่องมือวัดสมรรถนะ มีการจัดบันทึกผู้ผ่านเกณฑ์และไม่ผ่านเกณฑ์ ผู้ผ่านเกณฑ์มีการทดลองงาน 3 เดือน

2.6 องค์ประกอบด้านการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก 0.94 แสดงว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน และจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ พบว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ

4.50 และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับ 4.41 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ควรให้ความสำคัญด้านการศึกษาเพราะว่า ทรัพยากรมนุษย์มีทักษะ มีความเป็นผู้นำ สามารถเป็นแบบอย่างมีเจตคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชญาภา เมธีวรฉัตร (2557: 259 - 265) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะ มีความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

2.7 องค์ประกอบด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก 0.92 แสดงว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ 4.38 และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ อยู่ในระดับ 4.35 ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าการพัฒนาและการฝึกอบรม ของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ของผู้เข้ารับการพัฒนาและการฝึกอบรม ต้องได้รับความพึงพอใจ มีแรงจูงใจ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี อัครโศกนิ (2554: 137 - 146) การพัฒนาและการฝึกอบรมมีการจัดทำแบบประเมินและความสอดคล้อง และแบบประเมินความเหมาะสม แบบทดสอบความพอใจ แบบทดสอบแรงจูงใจ เพื่อชี้วัดว่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง มีแรงจูงใจในด้านลักษณะงานแบบมุ่งอนาคตเพื่อทดสอบความรู้และทักษะก่อน และหลังเข้ารับการพัฒนาและการฝึกอบรม

2.8 องค์ประกอบด้านการดำรงรักษา เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก 0.89 แสดงว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ 4.72 และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับ 4.55 ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าด้านการดำรงรักษา ของ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรันย์ พิมพ์ทอง (2557: 63 - 70) อาจารย์ผู้สอนที่มีการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร และแนวทางปฏิบัติในด้านทรัพยากรมนุษย์จากองค์กร ซึ่งส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ต่อในองค์กร เพราะว่ามีมีความผูกพันต่อองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน

2.9 องค์ประกอบด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก 0.82 แสดงว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ 4.38 และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับ 4.22 ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ส่งผลถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้การยอมรับนับถือ ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ให้เกิดประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารานาคเวก (2555: 70 - 78) การได้รับความสัมพันธ์ในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดี การปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 สามารถนำรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ไปพัฒนารูปแบบการบริหารพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ที่ได้ไปสร้างกระบวนการวางแผนในการบริหารสถานศึกษาให้มีรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา นำรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนไปเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษารวมถึงสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาได้

1.4 เป็นแนวทางสำหรับผู้ทำการวิจัยในครั้งต่อไป ในการค้นคว้าองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา

อาชีวศึกษาเอกชนควรเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน และนักเรียนเพิ่มเติม เพื่อทราบข้อมูลย้อนกลับของประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของรูปแบบ เพื่อทราบถึงผลการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติให้เป็นไปในรูปธรรม

2.2 ควรมีการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ก่อนและหลังการควรวรรวมอาชีวศึกษาเอกชน เข้ากับอาชีวศึกษารัฐบาล เพื่อหาความแตกต่างระหว่างการควรวรรวม ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เป็นไปในทิศทางใด

2.3 ควรมีการนำรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนไปทดลองใช้ในสถานศึกษาเอกชน ว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างไรในงานวิจัยครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤตเมธ บวรกิจเดชา Ms.rinda (2008) ปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแนวทางแก้ไข <https://groups.google.com/forum/#topic/siamhrm/v5OSVzapfl8>
- ทองศักดิ์ โสวัจัสตาทกุล. (2552). ปัจจัยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศของสถาบันการศึกษา. ได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัยจากเงินงบประมาณแผ่นดินประจำปีงบประมาณ 2552 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า-เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- นฤมล จันท์สุข (2556). รูปแบบและการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผจงสุข เนียมประดิษฐ์. (2555). การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ สำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 ปีการศึกษา 2555
- พรชัย เจดามาน. (2556) กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์. <http://oknation.nationtv.tv/blog/jedaman/2013/03/05/entry-1>. เว็บไซต์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- พิจิตรา ทีสุกะ (2556). การพัฒนารูปแบบการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน วิชาการพัฒนาศาสตร์ สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัตนา เถลิงพล (2558). การพัฒนาศาสตร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของการรถไฟแห่งประเทศไทย. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2558)
- วารุณี อัสวโกสิน (2554). การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรา นาคเวก. (2555). การศึกษาสถานภาพของพนักงานราชการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์, หลักสูตรปริญญาตรีวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิญญาภา เมธีวรฉัตร (2557). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2 หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ, รายงานการวิจัยได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากเงินงบประมาณรายได้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย http://www.samakomarcheewa.or.th/data.php?mtype_id=1&menu_id=2

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา 2551 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 43 ก). แนวทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี,

สุรมงคล นิมจิต และธีระวัฒน์ จันทิก (2559). รูปแบบกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงความได้เปรียบตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชมนช. หลักสูตรการจัดการดุขฎิบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. RMUTT Global Business and Economics Review ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 เดือนพฤศจิกายน 2559.

สุรรัตน์ จินพงษ์. (2556). ยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมไทยของนักศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

หทัยรัตน์ เจียรกร (2557). การพัฒนากระบวนการสรรหาและเลือกสรรครูผู้ช่วยในสังกัดกรุงเทพมหานครด้วยพหุวิธี ระดับปริญญาเอก ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Willer. Scientific Sociology:Theore and Method. Englewood cliff,NJ:Prentice - Hall,1986.