

การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1*

PERSONNEL MANAGEMENT AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SMALL SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

ริษฎา บุญช่วย¹, เบญจพร ชนะกุล² และ อนทัย ประสาน³

Ritsada Boonchuay¹, Benchaporn Chanakul² and Anotai Prasan³

¹⁻³หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

¹⁻³Master of Education Program in Educational Administration Nakhon Si Thammarat Rajabhat University,
Thailand

Corresponding Author's Email: Ritsada083@gmail.com

วันที่รับบทความ : 9 กุมภาพันธ์ 2568; วันที่แก้ไขบทความ 15 กุมภาพันธ์ 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 16 กุมภาพันธ์ 2568

Received 9 February 2025; Revised 15 February 2025; Accepted 16 February 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก 2. ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก 3. ศึกษาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก และ 4. ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา

Citation:



* ริษฎา บุญช่วย, เบญจพร ชนะกุล และอนทัย ประสาน. (2568). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาศักดิ์, 3(1), 76-88.

Ritsada Boonchuay, Benchaporn Chanakul and Anotai Prasan. (2025). Personnel Management Affecting the Effectiveness of Small Schools under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area

1. Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(1), 76-88.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

2567 จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 คือ การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนา บุคลากร และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ผู้บริหารจะต้องประเมินความต้องการจำเป็นของบุคลากรตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด จัดโครงสร้างบุคลากรให้เหมาะสม จัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับ งาน ประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกและภายในสถานศึกษา ติดตามและ ประเมินผลการวางแผนบุคลากร รวมทั้งพัฒนาจุดที่ยังบกพร่องของสถานศึกษา เพื่อรักษา บุคลากรให้ยังคงทำงานต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก, สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

Abstract

The purposes of this research were to 1. study the personnel management of small schools under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1 2. examine the effectiveness of small schools under the same jurisdiction. 3. investigate the aspects of personnel management that influence the effectiveness of small schools under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1, and 4. propose guidelines for improving personnel

management that enhances the effectiveness of small schools under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consists of 201 teachers and personnel from small schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2024. The research instruments include a five-point Likert scale questionnaire and a structured interview. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, multiple regression analysis, and content analysis.

The results of this study showed that 1. The overall personnel management of small schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1 is at a high level in all aspects. 2. The overall effectiveness of small schools under the same jurisdiction is also at a high level in all aspects. 3 . The key factors in personnel management that influence school effectiveness include personnel retention, personnel development, and personnel recruitment and selection. 4 . Strategies for improving personnel management to enhance school effectiveness suggest that administrators should assess personnel needs based on established criteria, structure staff appropriately, allocate human resources efficiently, collaborate with internal and external organizations, monitor and evaluate personnel planning, and address areas of weakness within the school to retain personnel in the long term.

Keywords: Personnel Management, Effectiveness of Small Schools, The Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 1

บทนำ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อบริบทการพัฒนาด้วยเหตุนี้รัฐธรรมนูญพุทธศักราช 2560 มาตรา 65 จึงกำหนดให้รัฐพึงจัดให้มี

ยุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) โดยหนึ่งในยุทธศาสตร์ คือ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ การวางรากฐานเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้คนไทยมีภูมิคุ้มกันที่ดีในการรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก ดังนั้น การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การพัฒนาองค์กรทางด้านการศึกษาให้มีประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านประกอบเข้าด้วยกันแต่ปัจจัยอย่างหนึ่งที่สำคัญยิ่ง คือ การพัฒนาการเรียนการสอนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ดีขึ้น เนื่องจากประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ในการเพิ่มคุณภาพการผลิตนักเรียน และคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งยังสานความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เพราะประสิทธิผลมีความสำคัญในการช่วยตรวจสอบเริ่มตั้งแต่การวางแผน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากการบริหารที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นบทบาทสำคัญของการบริหารจัดการศึกษา และภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ให้เกิดผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ยิ่งขึ้น (ธีระ รุญเจริญ, 2556)

จากที่กล่าวถึงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กรทางด้านการศึกษาให้มีประสิทธิผล จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) การบริหารงานบุคคลให้สอดคล้อง

กับแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ สถานศึกษาจะต้องวางแผนการปรับปรุงระบบ เน้นการสรรหา เชิงรุก การพัฒนาและเพิ่มพูนสมรรถนะ การรักษาและใช้ประโยชน์กำลังคนให้ตรงตาม ตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันกับระบบราชการ การทบทวน นโยบายกำลังคนและค่าตอบแทน การเสริมสร้างบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้และทักษะพื้นฐาน ทางเทคโนโลยี ที่สำคัญจะต้องมีการเสริมสร้างความรับผิดชอบหน้าที่ด้วยการสร้างจิตสำนึก ให้ข้าราชการครูมีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้สึกรับผิดชอบ จิตใจที่คำนึงถึงประโยชน์ของ ประเทศชาติและประชาชน มีการทำงานที่เป็นมืออาชีพ ทำงานเป็นทีม การประเมินผลการ ทำงานเป็นทีม การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเกิดความคุ้มค่าและมีความมั่นคงตามผลงาน

เมื่อมองถึงการบริหารทรัพยากรครูของสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่ามีปัญหาหลายด้าน ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน คุณภาพการศึกษา ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน การย้าย และการใช้เกณฑ์การประเมินเกณฑ์เดียวกับสถานศึกษาทั่วไป คุณภาพการจัดการศึกษาที่ด้อย กว่าสถานศึกษาทั่วไป เนื่องจากเกณฑ์จำนวนครูต่อนักเรียนที่กำหนดไว้ว่าครู 1 คนต่อนักเรียน 20 คน ส่งผลให้ขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้นเรียน ครูไม่ครบตามรายวิชาเอก และครูส่วนใหญ่ ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทั้งยังมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการจัดการ เรียนการสอน (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562 และ สพฐ., 2562) ประกอบกับครูส่วนใหญ่ตัดสินใจทำงานในสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่มีโอกาสได้รับเงินเดือนสูง มีทรัพยากรการศึกษาอย่างเพียงพอ และมีลักษณะสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูง (OECD/UNESCO, 2016) ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรครูของ สถานศึกษาขนาดเล็กถือเป็นหนึ่งในปัญหาสำคัญ เพราะถ้านักเรียนได้รับการสอนจากครูที่มี คุณภาพ ทั้งในด้านความสามารถทางวิชาการ มีคุณวุฒิตรงสาขาวิชา และมีประสบการณ์ การสอนจะช่วยให้ นักเรียนเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอันจะส่งผลโดยตรงต่อ คุณภาพของนักเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา

ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ได้ให้ ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามาโดยตลอด โดยการพัฒนา คุณภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบบริหารงบประมาณและทรัพยากรที่มุ่งพัฒนา คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา และพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการสร้าง โอกาสและความเท่าเทียมทางการศึกษา โดยการส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วม ของสังคมอย่างต่อเนื่อง ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและระดมทรัพยากร

เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา พัฒนาโรงเรียนคุณภาพและโรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone) ให้สามารถเพิ่มโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชากรวัยเรียนและผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ

ด้วยเหตุผลและความสำคัญผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อที่จะได้ทราบถึงการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านต่าง ๆ และแนวทางเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและองค์การศึกษาต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
3. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารงานบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ซึ่งจะประกอบด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method)

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ประชากรที่จะใช้ในศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 60 สถานศึกษา รวมประชากรทั้งสิ้น 423 คน

กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, 608- 610) จำนวน 201 คน ขั้นตอนต่อมาใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random Sampling) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 5 คน ได้มา โดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purposive random sampling) โดยมีผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกสถานศึกษาระดับดีขึ้น มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อำเภอสถานศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. การวางแผนบุคลากร 2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 3. การพัฒนาบุคลากร 4.การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. การธำรงรักษาบุคลากร เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2. การปรับเปลี่ยนและพัฒนา 3. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร 4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

2.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) ได้กำหนดประเด็นข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ชื่อ - นามสกุล ตำแหน่ง สถานศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire) จำนวน 9 ข้อ

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลของสถานศึกษา นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา ความถูกต้อง และความชัดเจนของข้อคำถาม นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผลที่ได้คือมีค่า IOC ระหว่าง 0.67 - 1.00 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปทดลองใช้ (Try Out) 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขนาดเล็ก และวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ด้วยวิธีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

4. การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise Method

5. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหาเชิงประเด็นและนำเสนอในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนา ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 คือ การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้บริหารจะต้องวางแผน เพื่อจัดสรรและพัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร คัดเลือกบุคลากรคุณภาพ ผ่านกระบวนการที่โปร่งใสและมีมาตรฐาน สนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพบุคลากร อย่างต่อเนื่อง ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เพื่อการพัฒนา และ รักษาบุคลากรไว้ด้วยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และสวัสดิการที่เหมาะสม

อภิปรายผล

1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564) และกรทิพย์ ฉิมพาลี (2566) กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการ โดยมุ่งใจบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่สถานศึกษาต้องการเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน จัดบรรยากาศที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา ไทยประยูร (2564) ทศพล งามวุฒิชัย (2565) และเกริกไกร แซ่เลี้ยว และกนกกร ศิริสุข (2566) ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทำหน้าที่และดำเนินการอย่างมีคุณภาพ โดยมีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน นักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ รวมทั้งบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 คือ การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรียา มัทธน์ และชัชชญา พีระธณิศร (2566) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์ความต้องการและการกำหนดคุณสมบัติให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่มีกระบวนการอย่างเป็นระบบ มีความยุติธรรม สอดคล้องกับ Kartika Eva Prestiana, Sugito (2021) ผลการวิจัยพบว่า (1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล ต้องมีการสรรหา การคัดเลือก การทดแทน การปฐมนิเทศ และการปรับตัวให้เข้ากับที่ทำงาน ใหม่ (2) การพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล ต้องผ่านการศึกษาหรือการอบรม (3) การประเมินผล การปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคล โดยครูใหญ่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ และ (4) ค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ ของครูขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ผู้บริหารจะต้องประเมินความต้องการจำเป็นของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จัดโครงสร้างบุคลากรให้เหมาะสม จัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกและภายในสถานศึกษา ติดตามและประเมินผลการวางแผนบุคลากร รวมทั้งพัฒนาจุดที่ยังบกพร่องของสถานศึกษา เพื่อรักษาบุคลากรให้ยังคงทำงานต่อไป โดยการสนับสนุนให้อบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 คือ การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ผู้บริหารจะต้องประเมินความต้องการจำเป็นของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จัดโครงสร้างบุคลากรให้เหมาะสม จัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกและภายในสถานศึกษา ติดตามและประเมินผลการวางแผนบุคลากร ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย 1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย 1.1 ควรมีการส่งเสริมการบริหารงานบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคลากร เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยการจัดทำแนวทางการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน เน้นเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจ การพัฒนาศักยภาพ และการสร้างความผูกพันของบุคลากร ปรับปรุงระบบสวัสดิการ 1.2 ควรพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร และด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยการพัฒนา ระบบสวัสดิการ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาของผู้บริหาร 1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ บรรยากาศการทำงานที่ดี การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม การพัฒนาทางอาชีพ และการสนับสนุนบุคลากรอย่างยืดหยุ่น การสร้างความสามัคคีและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี รวมถึงการดูแลและให้ความช่วยเหลือบุคลากรในงานประจำและกิจกรรมพิเศษ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้พัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ประกอบด้วย 2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารงานบุคคลโดย

ใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ได้ข้อมูลแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและนำแนวทางไปพัฒนาศักยภาพของ
ผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อไป 2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง
กับปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลและ
แนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- เกริกไกร แซ่เลี้ยว และกนกกร ศิริสุข. (2566). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่
ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราชเขต 2. วารสารทัศน์มิติทางการศึกษา, 1(2), 16-30.
- คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2562). รายงานพันธกิจปฏิรูปการศึกษาไทย.
เรียกใช้เมื่อ 27 มีนาคม 2567 จาก
<http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1734-file.pdf>.
- ทศพล งามวุฒิชัย. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ
สถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต
4. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ธีระ รุญเจริญ. (2556). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร: ธนาเพลส.
- นพพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วารสารวิชาการ
สถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(1), 133-146.
- พัชรียา มัทธน์ และชัชชญา พิระธรรณิษฐ์. (2566). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2.
วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(8), 943-952.
- กรทิพย์ นิมพาลี. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพ
การศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ตราด. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี.

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580). (2561). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก หน้า 42 – 43 (13 ตุลาคม 2561).

วรรณภา ไทยประยูร. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

Kartika Eva Prestiana, Sugito, (2021). Managing human resource development of educators in inclusion-based elementary school. Journal of Education and Learning (EduLearn), 1(15), 1-10.

Krejcie & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement.

OECD/UNESCO. (2016). Education in Thailand: An OECD-UNESCO Perspective, Reviews of National Policies for Education. OECD Publishing.