

ความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2*

รัชชนก ฤทธิ์สอน^{1*} พงษ์เอก สุขใส²

¹นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

*Corresponding author e-mail: tanchanokr66@nu.ac.th Tel. 097-921-5977

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานบริหารบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 132 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็นผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารค่าตอบแทน สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย และผลความต้องการจำเป็นในภาพรวมเท่ากับ 0.134 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและการคัดเลือก มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 0.136$) และด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{Modified} = 0.071$)

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น; การบริหารทรัพยากรมนุษย์; โรงเรียนขนาดเล็ก

* Received: 6 April 2025, Revised: 19 May 2025, Accepted: 23 May 2025

Essential Requirements For Human Resource Management In Small Schools Under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2

Tanchanok Ritson^{1*} Pong-ek Suksai²

¹Master of Education Program in Educational Administration, Naresuan University

²Lecturer of Faculty of Education, Naresuan University

*Corresponding author e-mail: tanchanokr66@nu.ac.th

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the essential needs for human resource management in small-sized schools under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2. The population used in this research consisted of 132 participants, including school administrators and personnel management supervisors in small-sized schools. The sample size was determined using purposive sampling. The research instrument was a questionnaire based on a five-point Likert scale. The data were analyzed using mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNI Modified). The research findings revealed that the essential needs for human resource management in small-sized schools under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2 were, overall, at a high level in the current state. When considering each aspect, performance evaluation had the highest mean score, while compensation management had the lowest. In the desired state, the overall level was at the highest. Performance evaluation was rated the highest, while health and safety received the lowest score. The overall Modified Priority Needs Index (PNI Modified) was 0.134. When analyzed by aspect, recruitment and selection showed the highest needs index (PNI Modified = 0.136), whereas training and development had the lowest (PNI Modified = 0.071).

Keywords: Essential Needs; Human Resource Management; Small School

บทนำ

การจัดการศึกษาของประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน การศึกษาถือเป็นรากฐานที่มุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา กระบวนการศึกษาที่ดีจะช่วยสร้างสรรค์ให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศชาติ และก้าวไปสู่การเป็นพลโลกตามเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ทว่าโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้น การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันเป็นการจัดการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 การศึกษามีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยเน้นการเสริมสร้างองค์ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัย เพื่อปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่รูปแบบที่เน้นคุณค่า (Value-Based Economy) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริบทนี้จึงต้องตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลง และพัฒนานโยบายให้สอดคล้องกับยุคสมัย (สิริภาพรณ ลี้ภัยเจริญ, 2565) จากแนวโน้มที่เกิดขึ้นในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคลนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ และเป็นรากฐานของการยกระดับศักยภาพองค์กรและประเทศ หากบุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็ง และเมื่อองค์กรต่าง ๆ มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพรวมกัน จะเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญของประเทศให้สามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคล (จำเนียร จวงตระกูล, 2563)

การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารจะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ โดยมี “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของคุณครู ซึ่งเป็นบุคลากรหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (สิบลกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2564) ทรัพยากรมนุษย์หรือครู เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากทุกกระบวนการจัดการล้วนเกี่ยวข้องกับบุคลากร หากองค์กรมีระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการจัดการโดยรวม ซึ่งครอบคลุมทั้งการวางแผน สรรหา คัดเลือก พัฒนา ประเมินผล กำหนดค่าตอบแทน ดูแลสุขภาพและความปลอดภัย ตลอดจนการส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (นราธิป อธิธนาธร, 2565)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการบุคลากรให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ แต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็กมักประสบข้อจำกัดหลายด้าน โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้น คุณวุฒิไม่ตรงกับวิชาที่สอน ต้องสอนหลายระดับ ขาดขวัญกำลังใจ และมีการโยกย้ายบ่อย นอกจากนี้ยังขาดบุคลากรสายสนับสนุนสวัสดิการไม่เพียงพอ และมีโอกาสพัฒนาทักษะการสอนและเทคโนโลยีน้อย โดยเฉพาะในกรณีครูอัตราจ้างที่อาจทำให้การจัดการเรียนรู้ขาดความต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพซึ่งแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนอนุบาลสมเด็จพระวันรัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรมีขั้นตอนที่ชัดเจนตั้งแต่การสำรวจและวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุ การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตลอดจนการจัดสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจ ทั้งนี้ควรดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (อรณลิน รัชนิพนธ์, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กำกับ ติดตาม ควบคุมดูแลสถานศึกษาในสังกัด มีเขตพื้นที่บริการรวม 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอวังทอง อำเภอบางกระพูน และอำเภอเนินมะปรางมีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 122 แห่ง แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 54 แห่ง และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 66 แห่ง เป็นสถานศึกษามีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1,698 คน และมีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 17,441 คน จากผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้านโครงสร้างและนโยบาย พบปัญหาในการบริหารจัดการในโรงเรียนขนาดเล็กมีจุดอ่อน คือความขาดแคลนครูผู้สอน ครูผู้สอนมีวุฒิไม่ตรงกับวิชาที่สอนและมีจำนวนไม่เพียงพอ ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และบุคลากรไม่เอื้อต่อสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีจำนวนมาก ทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กขาดประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2, 2567 หน้า 73)

จากบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประสบปัญหาในการจัดสรรบุคลากรครูอย่างเพียงพอ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ส่งผลให้ไม่สามารถเพิ่มจำนวนครูได้ตามความจำเป็นในการจัดการเรียนการสอน ภาระงานของครูที่มีอยู่จึงเพิ่มมากขึ้น และอาจกระทบต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงมีความสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการจัดการและพัฒนการบริหารบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางพัฒนา ส่งเสริมและเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็กต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานบริหารบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2567 จำนวน 66 โรงเรียน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 132 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 33 ข้อ

2.2 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครอบคลุมเนื้อหา ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.3 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) และความเหมาะสมของภาษา จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2.4 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่า IOC เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถาม (IOC) รวมทั้งสิ้น 33 ข้อ ได้ค่า IOC 1.00 ทุกข้อ

2.5 ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.6 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try - out) จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานบริหารบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าเท่ากับ .94

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือเพื่อแนะนำตัวของผู้วิจัยและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อใช้ติดต่อขอความร่วมมือจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของผู้อำนวยการสถานศึกษาและหัวหน้างานบริหารบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยวิธีดังต่อไปนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และเก็บข้อมูลด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) เนื่องจากเป็นวิธีที่สะดวก รวดเร็ว และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ง่าย ลดข้อจำกัดด้านเวลา เพิ่มโอกาสในการได้รับข้อมูลครบถ้วนภายในระยะเวลาที่กำหนด อีกทั้งยังช่วยลดต้นทุนด้านเอกสารและการเดินทาง และสามารถจัดเก็บวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพและแม่นยำ ซึ่งผู้วิจัยได้รับผลการตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.4 วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยวิธี Priority Needs Index (PNI_{Modified})

ผลการวิจัย

วิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานบริหารบุคคล จำแนกเป็นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานบริหารบุคคลเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 50.00 จำแนกเป็นระดับ

การศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.64 จำแนกเป็นประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.91

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 1 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.99	0.49	มาก	4.41	0.44	มาก	0.104	4
2	ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	4.14	0.47	มาก	4.71	0.35	มากที่สุด	0.136	1
3	ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	3.95	0.49	มาก	4.23	0.49	มาก	0.071	7
4	ด้านการประเมินผลการทำงาน	4.18	0.47	มาก	4.74	0.35	มากที่สุด	0.134	2
5	ด้านการบริหารค่าตอบแทน	3.75	0.45	มาก	4.18	0.31	มาก	0.115	3
6	ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	3.80	0.46	มาก	4.13	0.49	มาก	0.087	5
7	ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์	3.95	0.46	มาก	4.27	0.44	มาก	0.082	6
รวม		4.16	0.40	มาก	4.71	0.28	มากที่สุด	0.134	

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D.=0.47) รองลงมาได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14, S.D.=0.47) และด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99, S.D.=0.49) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.71$, $S.D.=0.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$, $S.D.=0.35$) รองลงมาได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.71$, $S.D.=0.35$) และด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, $S.D.=0.44$) ตามลำดับ

และผลความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.134 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและการคัดเลือก มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified}=0.136$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified}=0.134$) ด้านการบริหารค่าตอบแทน ($PNI_{Modified}=0.115$) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($PNI_{Modified}=0.104$) ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ($PNI_{Modified}=0.087$) ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ ($PNI_{Modified}=0.082$) และด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ($PNI_{Modified}=0.071$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม พบว่า

1.1 ด้านการสรรหาและการคัดเลือก มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีความจำเป็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติมีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตรงตามความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีการใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการคัดเลือก เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการตัดสินใจและคัดเลือกบุคลากรตามตำแหน่งที่ว่างได้ครบถ้วน ตรงตามเงื่อนไขเวลาที่ต้องการ โดยการคัดเลือกเน้นความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2567) กล่าวว่า การสรรหาและคัดเลือก เป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดหาบุคคลที่มีทักษะความรู้ คุณสมบัติ ตรงตามลักษณะเฉพาะของตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการ โดยมีขั้นตอนและหลักการที่ชัดเจนเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับงานที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติพร สิมสวัสดิ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือก อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทในการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งในด้านทักษะความรู้ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดหาข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับการเพิ่มพูนศักยภาพของ

บุคลากร ทั้งจากต้นสังกัดและแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และให้จัดทำสรุปประเมินผลจากการฝึกอบรม รวมถึงสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรขอวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสร้างผลงานเพื่อยกระดับคุณภาพการสอน ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรเติบโตในสายงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ นราธิป ธีรนาธร (2565) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา กิจกรรมดังกล่าวจะช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในองค์กรอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องรวมถึงควรสนับสนุนและช่วยเหลือบุคลากรในการวางแผนอาชีพเพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคงในหน้าที่การงานและเจริญก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร ศุภาส (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดเทศบาลในพื้นที่อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร พบว่า ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในสายงาน พัฒนาวิชาชีพ ได้เพิ่มพูนทักษะความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และควรให้การส่งเสริมให้บุคลากร มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและการคัดเลือก มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ควรกำหนดกระบวนการสรรหาให้ชัดเจน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยใช้เทคนิคที่หลากหลายในการประเมิน และได้ข้อมูลเพียงพอสำหรับการตัดสินใจ พร้อมกำหนดวิธีการคัดเลือกตามตำแหน่งว่างให้ครบถ้วนและตามกรอบเวลา ที่สำคัญควรให้ความสำคัญกับความเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และความต้องการของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวหน้าในวิชาชีพ จัดเตรียมแผนพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งจัดให้มีการประเมินผลหลังการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ได้ว่า การบริหารงานควรเริ่มจากการวางแผนอัตรากำลังเพื่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาควรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานควรสอดคล้องกับเป้าหมายสถานศึกษา ด้านการบริหารค่าตอบแทนควรมีการพิจารณาอย่างชัดเจน เพื่อให้การจัดสรรเป็นไปอย่างเหมาะสม ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร เช่น ส่งเสริมการดูแลสุขภาพกายและจิตใจ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการดำเนินงานจะต้องยึดหลักจริยธรรมในการปฏิบัติ เพื่อสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรไว้ 7 ด้านดังนี้

1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก
3. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. ด้านการบริหารค่าตอบแทน
6. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย
7. ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์

แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- จตุรพร ศุภาสกร. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดเทศบาลในพื้นที่อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- จิตติพร สิมสวัสดิ์. (2561). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2567). การจัดการทรัพยากรบุคคล: พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นราธิป อีธรรนาธร (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. โอ.เอส. พรีนติ้ง เฮาส์.
- ราชกิจจานุเบกษา (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก (หน้า 1-12) สืบเมื่อ 14 พฤษภาคม 2568, จาก <https://www.ratchakitcha.soc.go.th>
- สิริภาพรรณ ลิ้มเจริญ (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). หจก. วิทยาการพิมพ์ 1973.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567. www.phitsanulok2.go.th.
- อรณลิน รัชนิพนธ์ (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนอนุบาลสมเด็จพระวันรัตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.