การบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

WORKFORCE DIVERSITY MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS AND ITS IMPACT ON THE WORK EFFECTIVENESS OF MODERN TEACHERS UNDER THE SURIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

[1]ศิริเจริญ เจริญศิริ, [2]ศุภธนกฤษ ยอดสละ และ [3]พนา จินดาศรี

[1]Siricharoen Charoensiri, [2]Suphatanakris Yordsala and [3]Phana Jindasri

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ประเทศไทย

Surindra Rajabhat University, Thailand

[1]cha.siricharoen@outlook.com

Received: February 4, 2025; **Revised**: February 28, 2025; **Accepted**: March 11, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 4) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัด

[1] นักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

[3] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.882 4. การบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษาโดยรวม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 82.60 ซึ่งการธำรงรักษาบุคลากรคุณภาพส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่สูงสุด

คำสำคัญ : การบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากร; ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน; ครูยุคใหม่

Abstract

This research aimed to: (1) examine the level of workforce diversity management in educational institutions by school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 1; (2) assess the level of work effectiveness among modern teachers under the Surin Primary Educational Service Area Office 1; (3) analyze the relationship between workforce diversity management and the work effectiveness of modern teachers; and (4) identify the aspects of workforce diversity management that significantly impact teachers' work effectiveness under the Surin Primary Educational Service Area Office 1. The research findings were as follows: 1)The overall and specific aspects of workforce diversity management in educational institutions, as perceived by school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 1, were at a high level. 2) The overall and specific aspects of work effectiveness of modern teachers under the Surin Primary Educational Service Area Office 1 were at a high level. 3) The study revealed a significant positive correlation between workforce diversity management in educational institutions and the work effectiveness of modern teachers under the Surin Primary Educational Service Area Office 1, with a correlation coefficient (r) of 0.882

at the 0.01 significance level. 4) The overall workforce diversity management in educational institutions was found to significantly predict the work effectiveness of modern teachers at the 0.05 significance level, with a predictive power of 82.60%. Among the factors, retention of quality personnel had the strongest impact on teachers' work effectiveness. The predictive relationship can be expressed in the following regression equation:

Keywords: Workforce diversity management; small schools; Work effectiveness; Modern teacher

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการศึกษา องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการปรับระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของโลกยุคใหม่ โดยมุ่งพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 (OECD, 2023) ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งให้ "คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21" (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาศักยภาพคนไทยตลอดช่วงชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

ปัจจุบันสถานศึกษาในประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายจากความหลากหลายของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างกันในหลายมิติ ทั้งด้านอายุและช่วงวัย ประสบการณ์ ทักษะความสามารถ สถานภาพการจ้างงาน รวมถึงวัฒนธรรมและภูมิหลัง ความหลากหลายเหล่านี้สามารถส่งผลกระทบได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในแง่บวกความหลากหลายสามารถนำมาซึ่งมุมมองที่แตกต่างและหลากหลาย ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่าง

บุคลากรต่างช่วงวัยและภูมิหลัง ซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน ในขณะเดียวกัน ความหลากหลายก็อาจก่อให้เกิดความท้าทายและปัญหา เช่น ความขัดแย้งระหว่างช่วงวัยที่มีค่านิยมและรูปแบบการทำงานแตกต่างกัน ช่องว่างในการสื่อสารและการประสานงาน ความไม่เท่าเทียมในโอกาสและการเข้าถึงทรัพยากร ตลอดจนความยากลำบากในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นหนึ่งเดียวท่ามกลางความแตกต่างหลากหลาย

ในการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษามีปัจจัยสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าใจความแตกต่างและสามารถของบุคลากร สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง การมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมความเท่าเทียมและความเป็นธรรม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างบุคลากรต่างวัยและต่างประสบการณ์ รวมถึงระบบการพัฒนาวิชาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลาย นอกจากนี้ยังต้องอาศัยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรทุกกลุ่ม เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพและเกิดประสิทธิผลในการทำงานซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างการบริหารจัดการความหลากหลายกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งข้อค้นพบจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประศึกษาสุรินทร์ เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1

4. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 325 คน และครู 2,863 คน รวมทั้งสิ้น 3,188 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยใช้สูตรคำนวณของยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนคือ 3,188 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 356 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 36 คน และครู 320 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษา ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสรรหาและพัฒนาบุคคลากรที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง 2) การสื่อสารที่หลากหลายเพื่อสร้างสัมพันธภาพ 3) ระบบสอนงานและการให้คำปรึกษาผสานเทคโนโลยีดิจิทัล 4) การธำรงรักษาบุคลากรคุณภาพ และ 5) การส่งสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย 2) คุณภาพผู้เรียน 3) การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย 4) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และ 5) การพัฒนาวิชาชีพ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ท (Likert) (สุวิมล ติรกานันท์. 2557) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method) (บุญศรี พรหมมาพันธุ์, 2561)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย การบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. ระดับการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน (n=356)

ด้านที่	การบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n=356)		ระดับการแปลผล
		$\overline{X}$	SD.	
1	การสรรหาและพัฒนาบุคคลากรที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง (x_1)	3.90	.29	มาก
2	การสื่อสารที่หลากหลายเพื่อสร้างสัมพันธภาพ (x_2)	3.84	.38	มาก
3	ระบบสอนงานและการให้คำปรึกษาผสานเทคโนโลยีดิจิทัล (x_3)	3.82	.38	มาก
4	การธำรงรักษาบุคลากรคุณภาพ (x_4)	3.85	.33	มาก
5	การส่งสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร (x_5)	3.81	.36	มาก
	รวม	3.84	.27	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.84, $S.D.$= 0.27) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}_1$= 3.90, $S.D.$= 0.29) การธำรงรักษาบุคลากรคุณภาพ ($\bar{x}_4$= 3.85, $S.D.$= 0.33) และการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อสร้างสัมพันธภาพ ($\bar{x}_2$= 3.84, $S.D.$= 0.38) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การส่งสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ($\bar{x}_5$= 3.81, $S.D.$= 0.36)

2. ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับปประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ในภาพรวมรายด้าน (n=356)

ด้านที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่	ค่าสถิติ (n = 356)		ระดับการแปลผล
		$\bar{X}$	SD.	
1	การจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย (y_1)	3.95	.27	มาก
2	คุณภาพผู้เรียน (y_2)	3.79	.32	มาก
3	การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย (y_3)	3.84	.38	มาก
4	ความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน (y_4)	3.83	.35	มาก
5	การพัฒนาวิชาชีพ (y_5)	3.90	.40	มาก
	รวม	3.86	.29	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.86, $S.D.$= 0.29) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย ($\bar{x}$ = 3.95, $S.D.$= 0.27) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{x}$ = 3.90, $S.D.$= 0.40) และด้านการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ($\bar{x}$ = 3.84, $S.D.$ = 0.38) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ($\bar{x}$ = 3.79, $S.D.$= 0.32)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ตัวแปร	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่					
การบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษา	y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	โดยรวม (y_{tot})
x_1	.252**	.461**	.599**	.460**	.536**	.625**
x_2	.335**	.561**	.615**	.513**	.646**	.800**
x_3	.533**	.596**	.662**	.535**	.527**	.752**
x_4	.460**	.664**	.700**	.562**	.615**	.813**
x_5	.448**	.583**	.609**	.586**	.637**	.676**
โดยรวม (x_{tot})	.515**	.696**	.728**	.642**	.699**	.882**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ ในภาพรวมการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.882

4. การบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ดังตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis - Enter Method) การบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

การบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษา	b	β	SE_b	t	p-value
1. การสรรหาและพัฒนาบุคคลากรที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง (x_1)	0.085	0.083	0.029	2.865	0.004
2. การสื่อสารที่หลากหลายเพื่อสร้างสัมพันธภาพ (x_2)	0.241	0.315	0.026	9.297	0.000
3. ระบบสอนงานและการให้คำปรึกษาผสานเทคโนโลยีดิจิทัล (x_3)	0.142	0.186	0.025	5.595	0.000
4. การธำรงรักษาบุคลากรคุณภาพ (x_4)	0.297	0.347	0.029	10.099	0.000
5. การส่งสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร (x_5)	0.127	0.148	0.025	4.997	0.000
R = 0.909 SE_{est} = 0.124 F = 332.394 R^2 = 0.826 a = 0.484					

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า ด้านการธำรงรักษาบุคลากรคุณภาพ (x_4) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.347 ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่สูงสุด รองลงมาคือด้านการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อสร้างสัมพันธภาพ (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.315 ด้านระบบสอนงานและการให้คำปรึกษาผสานเทคโนโลยีดิจิทัล (x_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.186 ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร (x_5) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ 0.148 และด้านการสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง (x_1) ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ 0.083 โดยทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4 สามารถเขียนสมการพยากรณ์วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ 2 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.484 + 0.085x_1 + 0.241x_2 + 0.142x_3 + 0.297x_4 + 0.127x_5$$

2. รูปของสมการพยาการณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.083Z_{x_1} + 0.315Z_{x_2} + 0.186Z_{x_3} + 0.347Z_{x_4} + 0.148Z_{x_5}$$

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษาในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 สามารถนำสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจีราพร นักปราชญ์และเสาวนี สิริสุขศิลป์ (2559) และพงศพิษณุ ตางจงราช (2564) ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากร และมีนโยบายในการพัฒนาครูให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผน สรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่มีความหลากหลายในด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ วัยวุฒิ และคุณวุฒิ สอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ สุนทราเมธากุล และสุมนา จรณะสมบูรณ์ (2561) ที่พบว่าองค์ประกอบสำคัญของการ

จัดการความหลากหลายในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม การตระหนักเห็นคุณค่า และการพัฒนาประสบการณ์ของบุคลากร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2013) ที่เสนอว่าองค์กรที่มีประสิทธิผลต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2. ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Stone & Deadrick (2015) ที่พบว่า ครูต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และต้องสร้างสมดุลระหว่างวิธีการสอนแบบดั้งเดิมกับนวัตกรรมการสอนสมัยใหม่ ผลวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2021) ที่เน้นความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบร่วมมือ และวิจารณ์ พานิช (2555) ที่กล่าวว่า ครูยุคใหม่ต้องเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Stronge (2018) ที่นิยามประสิทธิผลของครูว่าเป็นความสามารถในการผสมผสานความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะการสอน และคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงบวก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ในระดับสูง (r = 0.882) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการที่คำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากรจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stone & Deadrick (2015) ที่พบว่าการจัดการความหลากหลายของช่วงวัยที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่การเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร และงานวิจัยของ Karin L. Becker (2020) ที่พบว่าทีมที่มีความหลากหลายของช่วงวัยสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของทีมได้ รวมถึงงานวิจัยของณิชนก กล่อมจิต (2564) ที่พบว่าการบริหารความหลากหลายของบุคลากรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน

4. การบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ได้ร้อยละ 82.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านการธำรงรักษาบุคลากรคุณภาพส่งผลสูงสุด รองลงมาคือด้านการสื่อสารที่หลากหลาย ด้านระบบสอนงานและการให้คำปรึกษาผสานเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และด้านการสรรหาและพัฒนาบุคลากร การที่การธำรงรักษาบุคลากรส่งผลสูงสุดสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงศ์ สมพีรพันธุ์ (2559) ที่พบว่า

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ที่ระบุว่าเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ความมั่นคงปลอดภัย การยอมรับนับถือ และการประจักษ์ในคุณค่าแห่งตน จะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการสื่อสารที่หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ เยพิทักษ์ (2559) ที่พบว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิผลเป็นปัจจัยสำคัญในการลดความขัดแย้งในองค์การที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงาน ส่วนการที่ตัวแปรทั้งหมดร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้สูงถึงร้อยละ 82.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Henry Inegbedion (2020) ที่พบว่าการจัดการความหลากหลายและการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิผลขององค์กร

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาในครั้งนี้เป็นข้อมูลระดับการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษา ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผู้วิจัยคาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 สามารถนำสมการพยากรณ์ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ วางแผนการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิผล เหมาะสมกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

จีราพร นักปราชญ์, & เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์. (2559*). การบริหารความหลากหลายของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.* วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย 6, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2559): 2-3.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ณิชนก กล่อมจิต. (2564). *ผลกระทบของการบริหารความหลากหลายของบุคลากรประสิทธิภาพของทีมกับความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงานและเจตนาการลาออกของบุคลากรองค์การมหาชน.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บุญศรี พรหมมาพันธุ์. (2561). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์.* กรุงเทพฯ: บริษัทวังอักษร จำกัด.

ปาริชาติ เยพิทักษ์. (2559). *กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อลดความขัดแย้งในองค์การที่มีความหลากหลายของช่วงวัยทำงาน.* วารสารนักบริหาร, 36(2), 80-91.

พงศพิษณุ ตางจงราช. (2564). *รูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 23 (1), 205-218.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.* (พิมพ์ครั้งที่ 1) กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

ศิริพงศ์ สมพีรพันธุ์. (2560). *กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษ (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* กระทรวงศึกษาธิการ. https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1540-file.pdf

สุวิมล ติรกานันท์. (2557). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนันต์ สุนทรา เมธากุล, & สุมนา จรณะสมบูรณ์. (2561). *องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความหลากหลายในการปฏิบัติงาน:การศึกษาเชิงคุณภาพ.*วารสารพัฒนาสังคม,20(1),119-140.

Becker, K. L. (2020). *Effectiveness of age diversity in teams: The role of team-based psychological safety and task complexity*. Journal of Applied Psychology, 105(8), 766-781.

Fullan, M. (2021). *The right drivers for whole system success*. Center for Strategic Education.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice (9th ed.).* McGraw-Hill.

Inegbedion, H. (2020). *Impact of diversity management and work team effectiveness on organizational performance*. SAGE Open, 10(3), 1-13.

Stone, D. L., & Deadrick, D. L. (2015). *Challenges and opportunities affecting the future of human resource management*. Human Resource Management Review, 25(2), 139-145.

Stronge, J. H. (2018). *Qualities of effective teachers (3rd ed.).* ASCD.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis (3rd ed.).* Harper & Row.