

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
The Relationship Between Human Resource Management and
Effectiveness of School Under Chumphon Primary Educational
Service Area Office 1

¹ฐิตินาภรณ์ ภมรสุตร

Thisinaporn Pamornsoot

²ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์

Sakdipan Tanwimonrat

¹²คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

¹²Faculty of Education, Silpakorn University

¹Corresponding author, e-mail: Appthr76@gmail.com

Received May 31, 2023; Revised June 2, 2023; Accepted: September 12, 2023



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ดังกล่าว จำนวน 79 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดของแกลี่ เดสเลอร์ (Gary Dessler) และประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออสเตน (Lunenburg and Ornstein) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ระดับมากที่สุด 7 ข้อ เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ประเมินผลการปฏิบัติงาน วางแผนและการสรรหาบุคคล จัดการอาชีพและการปฏิบัติที่เป็นธรรม จ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน จัดการแรงงานสัมพันธ์และเจรจาต่อรองร่วม ทดสอบและคัดเลือกพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน 2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ดังกล่าว ภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย



ดังนี้ ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ทุ่มเทเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน บรรยากาศของความคาดหวังที่สูง และตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ดังกล่าว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ในลักษณะคล้อยตามกัน

คำสำคัญ: การบริหาร; ทรัพยากรมนุษย์; ประสิทธิภาพ

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) Human Resource Management Under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 1 2) Effectiveness of school under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 1 3) The relationship between human resource management and school effectiveness Under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 1. The sample group was 79 Schools Educational service area office mentioned. The tool used for collecting data was an opinionnaire based on Dessler's concept, for effectiveness of school based on Lunenburg and Ornstein's concept. The statistics used were analyzed by using the calculation of frequency, percentage, and middle arithmetic standard deviation and Pearson's correlation coefficient. The results of this research were as follow: 1. Human resource management in educational institutions Under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 1 was the highest level when considering each aspect, it was found that it was at the highest level of 7 items. The arithmetic mean ranking from maximum to minimum were as follows; Appraisal Performance, Personnel Planning and Recruitment, Managing Careers and Fair Treatment, Compensating Employees, Managing Labor Relations and Collective Bargaining, Testing and Selecting Employees, Training and Developing Employees and Protecting and it was a high level of 1 items, Safety and Health. 2. Effectiveness of school in the educational service area office mentioned was the highest level when considering each aspect, it was found that was the highest level in all aspects. the arithmetic mean ranking from maximum to minimum were as follows; Positive home-school relations, instruction leadership, High time on task, A safe and orderly environment, A clear school mission, A climate of high expectation and Frequent monitoring of student progress. 3. The relationship between human resource management and effectiveness of school educational service area office mentioned were medium correlation, with significantly at .01

Keywords: Administration; Human Resource; School Effectiveness

บทนำ

จากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความนิยมจากต่างประเทศทำให้ทุกอย่างต้องเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าและความเจริญต่างๆ ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าและมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงมุ่งพัฒนาคนให้เกิดความสมดุล ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยเน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้และขีดความสามารถทางสังคม กระบวนการในการพัฒนาการศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับวิสัยทัศน์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2565)

คุณภาพของประชากรถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นสิทธิประการหนึ่งที่พลเมืองไทยต้องได้รับตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 43 ที่บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560) โดยการศึกษาที่มีคุณภาพนั้น ต้องเป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และมีคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มุ่งเน้นการปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในภาพรวมมีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากผลของการยกระดับสุขภาวะ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา และระดับรายได้ที่เพิ่มขึ้น ตามดัชนี การพัฒนามนุษย์ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติสะท้อนว่าคนไทยทุกช่วงวัยมีความรู้ความสามารถ โดยรวมเพิ่มขึ้น แต่กลับพบว่ามีทักษะด้านการอ่านหรือการศึกษาหาความรู้ลดลง และมีจำนวนเยาวชน ที่ไม่ได้เรียนและไม่ได้ทำงานใดๆ เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ศักยภาพของเยาวชนกลุ่มนี้ไม่ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์และไม่ได้รับการพัฒนา ซึ่งประเด็นด้านการพัฒนาทุนทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพเป็นความท้าทายที่สำคัญของไทยมาโดยตลอด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2565)

สถานศึกษาในฐานะที่เป็นสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่พลเมือง เพื่อสร้างและพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์” ที่มีคุณภาพ มีจิตเมตตา กรุณา รักและเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ ตลอดจนมีความคิดที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม ตามวัตถุประสงค์ที่กล่าวในข้างต้นอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยการพิจารณาว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ หรือจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมายหรือไม่ อาจพิจารณาได้จากตัวชี้วัดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและความปลอดภัย พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง ท่วงท่าเวลาในการทำงาน มี



การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง คุณภาพของนักเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร หรือความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ทั้งนี้ ปัญหา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ยังคงพบปัญหาครูไม่ครบชั้น และการสอนแบบรวมชั้น เนื่องจากขาดแคลนครู และบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก รวมทั้งปัญหา ครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอก ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สภาพปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างยิ่งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายสำคัญ และให้เกิดผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
- 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ศึกษาสภาพการณ์โดยไม่มีการทดลอง มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี สภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆ นิยามปัญหา รวมไปถึงสถิติ และศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยศึกษาจากเอกสาร วารสาร ข้อมูล สถิติ รายงานวิจัย ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาจัดทำโครงร่างงานวิจัย เสนอขอความเห็นชอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอโครงร่างต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบและขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือสำหรับใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล และพัฒนา ทดสอบเครื่องมือปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล จากแหล่งข้อมูลตัวอย่าง โดยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยขอความอนุเคราะห์และส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มา ทดสอบความสมบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงานผลการวิจัยนำเสนอ คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้ถูกต้องตามหลักวิชาการและปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะ จัดทำเป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 107 โรงเรียน จำแนกเป็น 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองชุมพร จำนวน 46 โรงเรียน อำเภอท่าแซะ จำนวน 37 โรงเรียน และอำเภอปะทิว จำนวน 24 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 86 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) โดยจำแนกโรงเรียนตามเขตอำเภอ และใช้การสุ่มอย่างง่ายในการเลือกโรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาราชการแทน จำนวน 86 คน และหัวหน้างานบริหารบุคคล จำนวน 86 คนรวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 172 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษาสูงสุด 4. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน 5. ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ซึ่งสร้างตามแนวคิดของแกลี เดสเลอร์ (Gary Dessler)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ซึ่งสร้างตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออสเตน (Lunenburg and Ornstein)

การตอบแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิคเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ เพื่อให้เกิดความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีจากหนังสือ ตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตการทำงานของครู แล้วนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการ สร้างและปรับปรุง พัฒนาแบบสอบถามภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบ แก้ไขด้านภาษา เนื้อหา และโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item –



Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.6 – 1.00

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้อำนวยการหรือรักษาราชการแทน และหัวหน้าบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 โรงเรียนๆ ละ 2 ฉบับ รวม 30 ฉบับ

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.909

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 7 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนและการสรรหาบุคคล การจัดการอาชีพและการปฏิบัติที่เป็นธรรม การจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน การจัดการแรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรองร่วม การทดสอบและการคัดเลือกพนักงาน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัธยเทศ ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 (n = 79)

ด้าน	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร เขต 1	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1	การวางแผนและการสรรหาบุคคล (x_1)	4.71	0.46	มากที่สุด	2
2	การทดสอบและการคัดเลือก พนักงาน (x_2)	4.65	0.60	มากที่สุด	6
3	ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (x_3)	4.51	0.60	มากที่สุด	7
4	การประเมินผลการปฏิบัติงาน (x_4)	4.77	0.42	มากที่สุด	1
5	การจ่ายค่าตอบแทนให้กับ พนักงาน (x_5)	4.68	0.54	มากที่สุด	4
6	การจัดการแรงงานสัมพันธ์และการ	4.67	0.47	มาก	5

เจราจาต่อรองร่วม (x_6)			ที่สุด	
7 การจัดการอาชีพและการปฏิบัติที่เป็นธรรม (x_7)	4.70	0.49	มาก	3
8 การป้องกันความปลอดภัยและสุขภาพ (x_8)	4.49	0.60	มาก	8
โดยภาพรวม (x_{tot})	4.68	0.49	มากที่สุด	-

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ทุ่มเทเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง และมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

(n = 79)

ที่	ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ	ลำดับ
1	สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (Y_1)	4.68	0.47	มากที่สุด	4
2	พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน (Y_2)	4.67	0.55	มากที่สุด	5
3	มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Y_3)	4.73	0.44	มากที่สุด	2
4	มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง (Y_4)	4.63	0.49	มากที่สุด	6
5	ทุ่มเทเวลาในการทำงาน (Y_5)	4.70	0.51	มากที่สุด	3
6	มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (Y_6)	4.62	0.51	มากที่สุด	7
7	มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง (Y_7)	4.80	0.40	มากที่สุด	1
	โดยภาพรวม (Y_{tot})	4.66	0.48	มากที่สุด	



3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ในลักษณะคล้ายคลึงกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบของการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในพื้ที่ดังกล่าว มีประสิทธิผลเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานบริหารบุคคล มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการบริหารงาน ซึ่งบริหารงานตามขอบข่ายงานบริหารงานบุคคล ตามขั้นตอน และตามกระบวนการ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ จึงทำให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และวุฒิภาวะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งนี้จะส่งผลให้สถานศึกษาขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมาก การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการแต่ละองค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา ก็คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา นั้นเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้บุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งทุกตำแหน่งของสถานศึกษาได้นั้น จำเป็นต้องผ่านกระบวนการคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งของสถานศึกษา และให้เป็นไปตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย มาตรฐานวิชาชีพครู 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (ด้านความรู้และด้านประสบการณ์) 2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 3. มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม) โดยกระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะทำให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และวุฒิภาวะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งนี้จะส่งผลให้สถานศึกษาขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุคนธ์ มณีรัตน์ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมไปถึงการพิจารณารายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน (สุคนธ์ มณีรัตน์, 2555)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล หอมเนียม ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (นฤมล หอมเนียม, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของกมล

พรรณ วุฒิอำพล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (กมลพรรณ วุฒิอำพล, 2562)

2. จากวัตถุประสงค์ข้อ 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกๆ ด้าน และมีความเอาใจใส่ในประสิทธิผลของสถานศึกษา รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ เข้าใจเห็นคุณค่าความสำคัญของผู้ร่วมงาน จึงทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการทำงาน ครูและบุคลากรมีความรับผิดชอบในงาน มาทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงทำให้นักเรียนได้รับการดูแลเอาใจใส่จากครูและบุคลากร ส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพงษ์ เกรอต ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก (สิทธิพงษ์ เกรอต, 2550) และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรชนก แยมอุทัย เรื่องประสิทธิผลสถานศึกษาตามทฤษฎีของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิผลสถานศึกษาตามทฤษฎีของบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ (1) พัฒนาการของการประกันคุณภาพภายในโดยสถานศึกษาและต้นสังกัด (2) ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา (3) ประสิทธิผลของการจัดการเรียนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (4) ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐาน รักษามาตรฐาน และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูป (5) ผลการดำเนินงานโครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา (6) ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษาปรัชญาวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา (8) ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี (9) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ (10) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน (11) ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง (12) ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็น 2. ประสิทธิผลสถานศึกษาตามทฤษฎีของบุคลากรทางการศึกษา เมื่อจำแนกตามสถานภาพคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่ประสบการณ์ การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลสถานศึกษา มี 3 แนวทางหลัก คือ 1) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ดีขึ้น โดยประกอบด้วย (1.1) สนับสนุนผู้เรียนให้กล้าแสดงความคิดเห็นทั้งด้านความคิดและการกระทำ (1.2) ครูควรรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน (1.3) การระดมทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (1.4) นำข้อมูลไปปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน 2) การช่วยผู้เรียนเป็นคนที่ใฝ่รู้ มีนิสัยรักการอ่านและใช้เทคโนโลยี โดย (2.1) มอบหมายภาระงานการสร้างนิสัยรักการอ่านจากสิ่งที่น่าสนใจ (2.2) การส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และ 3) การพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีระบบโดย



(3.1)การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สนับสนุนผู้เรียนใช้ความรู้ทางด้านหลักภาษา (3.2) การพัฒนาการสร้างความกระบวนความคิดรวบยอด (3.3) การให้ผู้เรียนทำโครงการด้วยตนเอง (3.4) การฝึกกระบวนการคิดอย่างมีระบบ (3.5) ฝึกกระบวนการทำงานโดยให้ ปฏิบัติ ในสภาพจริง (3.6) การสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และคิดวิเคราะห์ (กรชนก แยมอุทัย, 2557)

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น มีความสำคัญเป็นอย่างมากในองค์กร ประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษาจะดีหรือไม่ดี ขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา นั้นคือ ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปในทางที่ดี หรือขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ให้บรรลุตามเป้าหมาย พันธกิจที่ตั้งไว้ งานจะออกมามีประสิทธิภาพที่ดี ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลที่สมบูรณ์แบบนั้น ขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานนั้นๆ รวมไปถึงทักษะผู้บริหารที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สถานศึกษาจะมีประสิทธิผล ผู้บริหารควรสนับสนุนทักษะในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านความรู้ความคิด ด้านเทคนิค และด้านโน้มน้าว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะผู้บริหารเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนให้สูงขึ้น ผู้บริหารมองเห็นความสัมพันธ์ของงานด้านต่างๆ ในสถานศึกษา และมีความสามารถในการประสานงานเข้าด้วยกัน โดยใช้ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ ให้ครูและบุคลากรทำงานตามความสามารถและเหมาะสมกับงาน มีการทำงานเป็นทีม เข้าใจและเห็นคุณค่าของครูและบุคลากร โดยมีการสร้างแรงจูงใจ ชวนและกำลังใจให้ตามโอกาสที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาวิชาชีพของตนเองโดยการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ครูและบุคลากรพึงพอใจต่องาน ภาระหน้าที่ สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสในการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพ จึงส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน และทำให้งานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลไปในทางที่ดีอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนงค์ อาจจงทอง ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังกล่าว 1) ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .493 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (อนงค์ อาจจงทอง, 2559)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ทำให้พบว่า หากการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา จะมีประสิทธิผล เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานบริหารบุคคล มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการบริหารงาน ซึ่งบริหารงานตามขอบข่ายงานบริหารงานบุคคล ตามขั้นตอน และตามกระบวนการ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ จึงทำให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และวุฒิภาวะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งนี้จะส่งผลให้สถานศึกษาขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 สามารถสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันนั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพของงาน ซึ่งคุณภาพของงานจะดีได้นั้นก็ต้องขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การจัดการศึกษาจึงมุ่งพัฒนาคนให้เกิดความสมดุล ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ศาสตร์การบริหารยุคใหม่ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลว่า เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญที่สุดขององค์กร พร้อมกันนี้ก็เป็นปัจจัย ที่ทำลายที่สุดสำหรับการบริหารด้วยเช่นกันที่ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่ยาก และทำลายก็เพราะมนุษย์นั้น ไม่ใช่ทุน หรือเครื่องจักร แต่มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีรักมีชอบ มีโกรธ มีความแตกต่างหลากหลาย และมีความเคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่ง การทำงาน และองค์กรจะก้าวไปข้างหน้าได้มากน้อยเพียงใดนั้น จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการขับเคลื่อนและแก้ไขปัญหาในเรื่องของคนหรือที่เรียกว่ากระบวนการจัดการคน



บทสรุป

การศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เป็นการวิจัยเพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่ามีสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกหรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการป้องกันความปลอดภัยและสุขภาพ อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ในด้านการป้องกันความปลอดภัยและสุขภาพของบุคลากร จะต้องให้ความสำคัญในลำดับแรกๆ เนื่องจาก ถ้าสถานศึกษามีการป้องกัน มีความปลอดภัย และมีสุขภาพที่ดี จะทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานในสถานศึกษานั้นๆ โดยการที่สถานศึกษาอาจจะบริการหรืออำนวยความสะดวกประสานงานกับโรงพยาบาล เพื่อให้มาตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรทุกปี รวมถึงการติดต่อบริษัทประกันชีวิต เพื่อให้บุคลากรทำประกันชีวิตทุกคน

1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ในด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารควรเน้นย้ำในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และต้องวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนทุกปี เพื่อวางแผนหรือส่งเสริมหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในปีการศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดหรือหน่วยงานอื่นๆ

2.2 ควรศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชน

เอกสารอ้างอิง

กมลพรรณ วุฒิอำพล. (2562). “ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1”. *รายงานวิจัย*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- กรชนก แยมอุทัย. (2557). “ประสิทธิผลสถานศึกษาตามทฤษฎีของบุคลากรทางการศึกษา”. *ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 06 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 134. ตอนที่ 40 ก. หน้า 14.
- นฤมล หอมเทียน. (2562). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน”. *รายงานวิจัย*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2556-2570*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สิทธิพงษ์ เกรอด. (2550). “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมงานนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2”. *ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุคนธ์ มณีรัตน์. (2555). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิต ในจังหวัดนครปฐม”. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 3(1): 69-76.
- อนงค์ อัจจงทอง. (2559). “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา”. *ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

