

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

THE PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER THE PHITSANULOK PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ชญาณิศก์ เปลียนดี และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์

Chayanit Pliandee and kampanart wongwatthanaphong

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Pibulsongkram Rajabhat University

Corresponding author, E-mail : Chayanit.sci@gmail.com

Received 17 March 2021; Revised 24 April 2021; Accepted 19 August 2021



บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก และ 3) เพื่อศึกษา ปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน จำนวน 62 โรงเรียน ประชากรทั้งหมด 294 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และค่า F-test ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหา อุปสรรคในการบริหารงานบุคคล พบว่า การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งยังไม่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก เพราะเกิดจากระเบียบข้อบังคับที่กำหนดอัตราเด็กต่อจำนวนครูที่ต้องสอดคล้องกัน จึงทำให้ครูผู้สอนมีจำนวนน้อยกว่ารายวิชาที่ต้องรับผิดชอบ และครูบางท่านต้องรับผิดชอบในรายวิชาที่ไม่ตรงกับความชำนาญ แนวทางในการบริหารงานบุคคลพบว่า ควรให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ารับราชการในสถานศึกษา จัดสรรอัตราครูให้เหมาะสมกับภาระงานที่สอนตรงกับวิชาเอก มีการคัดเลือกบุคลากรจากท้องถิ่นให้กับสถานศึกษา และควรจัดโครงการกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการของครู

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, โรงเรียนขนาดเล็ก, ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the opinion of the personnel to the personnel administration of the small schools 2) to compare the opinion of the personnel to the personnel administration of the small schools, and 3) to study problems, barriers, and guidelines for the opinion of the personnel to the personnel administration of the small schools under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1. This research applied the Mixed Methods Research consisting of the Quantitative Research and the Qualitative Research. The sample of the administrators and teachers from 294 people, and 7 key informants. The research instrument was the questionnaire and the interview. The statistics used frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test with One Way ANOVA. Results of the Research 1) Overall, the level of the opinion of the personnel to the personnel administration of the small schools under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1 was at the high level. 2) The comparison found that the personnel having the different genders, ages, educational degree, positions, working period and academic standing had no different opinion to the personnel administration of the small schools under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1. 3) The problem and barrier of the personnel administration were that the manpower planning, and the recruitment and appointment were unsuitable to the small schools because the regulation specified the rate of students. The teachers had less than the subjects, and some teachers had to teach the subjects unsuitable to their abilities. The guidelines for the personnel administration were that the schools should participate in the recruitment, allocate the teachers suitable to the workload and the subject, select the personnel in the local to work in the school, and provide the projects and activities for strengthening the consciousness of the government teachers.

Keywords: Personnel management, Small school, Phitsanulok primary Educational Area 1

บทนำ

การศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เยาวชนของประเทศไทยมีความพร้อม มีความเจริญงอกงามพร้อมที่จะเป็นกำลังหลักของประเทศได้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าต่อไป องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาระบบที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559) ที่มุ่งหวังจะพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกวัยให้มีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีจิตสำนึก มีวัฒนธรรมที่ดีงามและรู้คุณค่าของความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเชื่อมโยงกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือมุ่งให้คน

ไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันในเวทีโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลิตหรือการดำเนินกิจการของหน่วยงาน การที่จะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี ทั้งนี้เพราะการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญทำให้องค์กรพยายามพัฒนาทักษะของทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคลากรมีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว (สุนันทา เลาพันธ์, 2542)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่งงานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่ยากและซับซ้อนมีปัญหาเกิดขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐานของอำเภอเมืองพิษณุโลก และอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 114 โรงเรียน ในจำนวนโรงเรียนดังกล่าวเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน) จำนวน 62 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 54.38 มีนักเรียน 4,133 คน มีครู 234 คน ซึ่งอัตราเฉลี่ย ครู 1 คน ต่อนักเรียน 18 คน ส่วนมากไม่สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่ ครูไม่ครบชั้น งบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ ทำให้ขาดสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนค่อนข้างต่ำ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1, 2562)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมผสานวิธี (Mixed Method) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการแจกแบบสอบถาม และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 294 คน โดยเก็บจากประชากรทั้งหมด (ข้อมูลสถานศึกษา ครู และนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1, 2562)

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 7 คน โดยแยกเป็นผู้บริหาร 3 คน และครูผู้ปฏิบัติงาน 4 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม เป็น 3 ตอน คือ **ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และวิทยฐานะ **ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และ 4) การรักษาวินัยและการออกจากราชการ **ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสอบถาม

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยต่อ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

2. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสำรวจกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 62 โรงเรียน ประชากรทั้งหมด 294 คน ชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรม

3.2 แบบสัมภาษณ์

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

2. ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

4. นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 แบบสอบถาม

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา ปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), และอธิบาย

ระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับทดสอบเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่า t-test ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่า F-test (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบมีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Least Significant Difference : LSD.)

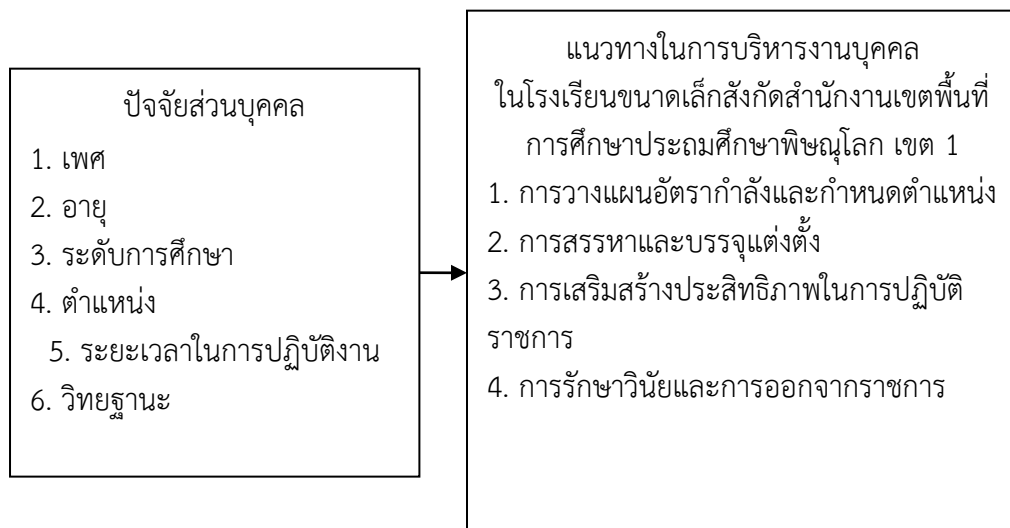
การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

4.2 แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยวิธีการจำแนกชนิดข้อมูล เพื่อที่จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดการระบบข้อมูลซึ่งอาศัยหลักเกณฑ์โดยการจำแนก หรือการจัดกลุ่มข้อมูลและเขียนบรรยายแบบพรรณนาแบบความเรียง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวม

(N=294)

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง	3.90	0.910	มาก
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.88	0.609	มาก
การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.00	0.660	มาก
การรักษาวินัยและการออกจากราชการ	4.04	0.736	มาก
ภาพรวม	3.95	0.480	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.480) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การรักษาวินัยและการออกจากราชการ การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 ผลสรุปการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	การบริหารงานบุคคล	0.237	-	0.813	-	✓
อายุ	การบริหารงานบุคคล	-	1.122	0.341	-	✓
การศึกษา	การบริหารงานบุคคล	-.0281	-	0.779	-	✓

ตำแหน่ง หน้าที่	การบริหารงานบุคคล	0.528	-	0.598	-	✓
ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน	การบริหารงานบุคคล	-	0.162	0.922	-	✓
วิทยฐานะ	การบริหารงานบุคคล	-	0.090	0.965	-	✓

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตารางที่ 3 ปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ปัญหา อุปสรรค	แนวทางในการบริหารงานบุคคล	ความถี่
ในการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งยังมีความไม่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก เพราะเกิดจากระเบียบข้อบังคับที่กำหนดอัตราเด็กต่อจำนวนครูที่ต้องสอดคล้องกันจึงทำให้ครูผู้สอนมีจำนวนน้อยกว่ารายวิชาที่ต้องรับผิดชอบ และครูบางท่านต้องรับผิดชอบในรายวิชาที่ไม่ตรงกับความรู้ชำนาญ	- ควรให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ารับราชการ ในสถานศึกษา มีการกำหนดขั้นตอน ระยะเวลาในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้เกิดความรวดเร็วมากขึ้น - ควรจัดสรรอัตราครูให้เหมาะสมกับภาระงานที่สอนตรงกับวิชาเอก - ควรมีการพิจารณาการโอน ย้าย เปลี่ยนอัตรากำลัง ของข้าราชการครูให้เป็นไปตามสภาพจริง	80
ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนน้อยมากบางโรงเรียนมีแค่ 1 - 2 คน ดังนั้นหากมีโครงการที่จะพัฒนาบุคลากรนั้น จะเกิดปัญหาต่อการเรียนการสอนเพราะถ้าครูไปอบรมเด็กนักเรียนก็จะไม่มีครูสอน ดังนั้นจึงทำให้ครูที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็กไม่ไปอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและการสอนก็ไม่เต็มที่เพราะต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่	- ควรจัดสรรอัตรากำลังสนับสนุนการสอนอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น ครูอัตราจ้าง เจ้าหน้าที่ธุรการ การเงิน พัสดุ เพราะครูจะได้ทำหน้าที่สอนอย่างเต็มที่ - ควรมีการคัดเลือกบุคลากรจากท้องถิ่นให้กับสถานศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาการขอย้ายที่ทำงานบ่อย	60
ผู้บริหารและครูผู้สอนบางท่านไม่ค่อยรักหาวิธีในการสอน ไม่ค่อยสนใจนักเรียน เมื่อเกิดปัญหาครูผู้สอนไม่มีความยุติธรรมจนเป็นเหตุให้เกิดเรื่องบานปลาย	- ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการอย่างเข้มงวดในกฎระเบียบข้อบังคับอย่างจริงจัง - ควรจัดโครงการ กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการของครู	40

จากตารางที่ 3 ปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ปัญหา อุปสรรคในการบริหารงานบุคคล พบว่า ในการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา บรรจุแต่งตั้งยังมีความไม่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็กเพราะเกิดจากระเบียบข้อบังคับที่กำหนดอัตราเด็กต่อจำนวนครูที่ต้องสอดคล้องกัน จึงทำให้ครูผู้สอนมีจำนวนน้อยกว่ารายวิชาที่ต้องรับผิดชอบ และครูบางท่านต้องรับผิดชอบในรายวิชาที่ไม่ตรงกับความชำนาญ อีกทั้งครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนน้อยมากบางโรงเรียนมีแค่ 1-2 คน ดังนั้นหากมีโครงการที่จะพัฒนาบุคลากรนั้นจะเกิดปัญหาต่อการเรียนการสอนเพราะถ้าครูไปอบรมเด็กนักเรียนก็จะมีครูสอน ดังนั้น จึงทำให้ครูที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็กไม่ไปอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและการสอนก็ไม่เต็มที่เพราะต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่ ผู้บริหารและครูผู้สอนบางท่านไม่ค่อยรักษาวินัยในการสอน ไม่ค่อยสนใจนักเรียน เมื่อเกิดปัญหาครูผู้สอนไม่มีความยุติธรรมจนเป็นเหตุให้เกิดเรื่องบานปลาย แนวทางในการบริหารงานบุคคล พบว่า ควรให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ารับราชการในสถานศึกษา มีการกำหนดขั้นตอน ระยะเวลาในการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งให้เกิดความรวดเร็วมากขึ้น ควรจัดสรรอัตราครูให้เหมาะสมกับภาระงานที่สอนตรงกับวิชาเอก ควรมีการพิจารณาการโอน ย้าย เกลี่ยอัตรากำลังของข้าราชการครูให้เป็นไปตามสภาพจริง ควรจัดสรรอัตรากำลังสนับสนุนการสอนอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น ครูอัตราจ้าง เจ้าหน้าที่ธุรการ การเงิน พัสดุ เพราะครูจะได้ทำหน้าที่สอนอย่างเต็มที่ ควรมีการคัดเลือกบุคลากรจากท้องถิ่นให้กับสถานศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาการขอย้ายที่ทำงานบ่อย ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการอย่างเข้มงวดในกฎระเบียบข้อบังคับอย่างจริงจัง และควรจัดโครงการ กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการของครู

ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key IN formant) จำนวน 7 คน ผู้วิจัยได้สรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ได้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจะเป็นการบริหารงานที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่ได้กำหนดภารกิจของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ชัดเจน ใน 4 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และ 4) การรักษาวินัยและการออกจากราชการ ซึ่งทั้ง 4 ด้านนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานก็ได้กำหนดระเบียบข้อบังคับในการบริหารงานด้านบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษาปฏิบัติตาม

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการบริหารงานบุคคลนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546) ได้กำหนดภารกิจของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่รับนโยบายตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 สอดคล้องกับงานวิจัยทั้ง 4 ด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

1) การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางการวางแผน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนบริหารงานบุคคลของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรณกฤต รินทชัย (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับปานกลาง

2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจ้างครูอัตราจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการของทางราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งต้องการกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตรงตามความต้องการของผู้แสดงความประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทวิ วาจาสัตย์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็กบางโรงเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และที่ผ่านมามีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปตามสภาพศักยภาพ ความสามารถ บุคลิกภาพแนวความคิด และความถนัดส่วนตัวของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ซึ่งยังไม่มีแนวทางปฏิบัติเป็นระบบอย่างชัดเจน ผลสำเร็จการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กสูงขึ้นสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็กสูงขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา ส่งผลให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขผลการประเมินระบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี จากผู้เชี่ยวชาญโดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จและความสมบูรณ์ของระบบอยู่ในระดับมากที่สุด

3) การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมสมรรถนะภาพทุกด้านเช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงานของทางราชการและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ มีการปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนเข้าปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ สติภาและคณะ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1.ด้านวินัยและการรักษาวินัย 2.ด้านการวางแผนบุคลากร 3.ด้านการประเมินของบุคลากร 4.ด้านการพัฒนาบุคลากร 5.ด้านการให้ผลตอบแทน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการคัดเลือกบุคลากรการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

4) การรักษาวินัยและการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยการรักษาวินัยการอุทธรณ์ร้องทุกข์และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมยุรัตน์ เงินทอง และคณะ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อาคารสถานที่ ครุภัณฑ์อุปกรณ์สื่อวัสดุ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้ ด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงานพบว่าผู้สอนในอำเภอยะหาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่มีเพศขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่ามีความเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ปัญหา อุปสรรคในการบริหารงานบุคคล พบว่า ในการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา บรรจุแต่งตั้งยังมีความไม่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็กเพราะเกิดจากระเบียบข้อบังคับที่กำหนดอัตราเด็กต่อจำนวนครูที่ต้องสอดคล้องกันจึงทำให้ครูผู้สอนมีจำนวนน้อยกว่ารายวิชาที่ต้องรับผิดชอบ และครูบางท่านต้องรับผิดชอบในรายวิชาที่ไม่ตรงกับความชำนาญ อีกทั้งครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนน้อยมากบางโรงเรียนมีแค่ 1-2 คน ดังนั้นหากมีโครงการที่จะพัฒนาบุคลากรนั้นจะเกิดปัญหาต่อการเรียนการสอนเพราะถ้าครูไปอบรมเด็กนักเรียนก็จะไม่มีครูสอน ดังนั้นจึงทำให้ครูที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็กไม่ไปอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและการสอนก็ไม่เต็มที่เพราะต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่ ผู้บริหารและครูผู้สอนบางท่านไม่ค่อยรักหาวินัยในการสอน ไม่ค่อยสนใจนักเรียน บางคนใช้ความรุนแรงกับนักเรียน เมื่อเกิดปัญหาครูผู้สอนไม่มีความยุติธรรมจนเป็นให้บานปลาย แนวทางในการบริหารงานบุคคล พบว่า ควรให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ารับราชการในสถานศึกษา มีการกำหนดขั้นตอน ระยะเวลาในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้เกิดความรวดเร็วมากขึ้น ควรจัดสรรอัตราครูให้เหมาะสมกับภาระงานที่สอนตรงกับวิชาเอก ควรมีการพิจารณาการโอน ย้าย เกณฑ์

อัตรากำลังของข้าราชการครูให้เป็นไปตามสภาพจริง ควรจัดสรรอัตรากำลังสนับสนุนการสอนอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น ครูอัตราจ้าง เจ้าหน้าที่ธุรการ การเงิน พัสดุ เพราะครูจะได้ทำหน้าที่สอนอย่างเต็มที่ ควรมีการคัดเลือกบุคลากรจากท้องถิ่นให้กับสถานศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาการขอย้ายที่ทำงานบ่อย ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการอย่างเข้มงวดในกฎระเบียบข้อบังคับอย่างจริงจัง และควรจัดโครงการกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการของครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ในการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเชิญผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนในโรงเรียนนั้นมาเป็นคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อจะได้ทราบความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนและจะได้แก้ปัญหาตรงจุดอีกด้วย
2. หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องควรจัดสรรอัตรากำลังสนับสนุนการสอนให้โรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้ครูผู้สอนได้ทำหน้าที่ได้เต็มที่
3. หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องควรลดภาระหน้าที่ของครูผู้สอนที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้ครูมีเวลามากขึ้นในการเตรียมการสอน
4. หน่วยงานราชการ ผู้บริหารและครูผู้สอนควรคำนึงถึงหลักความถูกต้องในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครองที่นำบุตรหลานมาฝากไว้กับทางโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนได้อบรมสั่งสอนต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากระบวนการเรียนการสอนแบบพึ่งพาระหว่างโรงเรียนในพื้นที่ใกล้เคียงเพื่อเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ของจังหวัดพิษณุโลก
2. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้โรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ของจังหวัดพิษณุโลก
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้การเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กประสบผลสำเร็จ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่
4. ควรศึกษากระบวนการแก้ไขปัญหาของผู้บริหารงานระหว่างหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้กับโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ทวี วาจาสิทธิ์. (2561). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์*, 5(2), 394 – 410.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปาริชาติ สติภา. (2558). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต), บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- มยุรฉัตร เงินทอง. (2558). *การศึกษาปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3*. (การประชุมสัมมนาวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 16 และการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งที่ 3 งานวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น). เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์.
- รณกฤต รินหทัย. (2552). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. (2562). *ข้อมูลสถานศึกษา ครู และนักเรียนสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. (เอกสารอัดสำเนา)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *การบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุนันทา เลาหมื่นหน้. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

