



สมภพ วงศ์ศรีเผือก. (2556). การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล
แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา :
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.อมรรัตน์ สนั่นเสียง,
ดร.สุภัทรา คงเรือง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 2) ศึกษา
ปัญหาการบริหารงานบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ โรงเรียนขนาดเล็ก และ 3) ศึกษาแนวทางการ
แก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่
โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 57 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมาก
ไปหาน้อย คือ ด้านการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการพัฒนา
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผน
อัตรากำลัง และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมาก
ไปหาน้อย คือ ด้านการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการวางแผน
อัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก
พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ควรกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับงาน ปริมาณงาน
และตรงกับกลุ่มสาระที่ต้องการ ด้านการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ควรกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรให้
โรงเรียนและชุมชนร่วมเสนอแนะ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินผลอย่าง
เหมาะสมจริงจังและนำผลมาปรับปรุงตามสภาพปัญหา และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ควรกำหนดนโยบายและกำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง



Sompop Wongsriphuok. (2013).). **A Study of Problems and Solution Guidelines of Results Based Management of Small Schools under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2.** Master Thesis, M.Ed. (Education Administration). Phranakhon Si Ayutthaya: Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. Advisory Committee : Dr.Amomrat Sananseang, Dr.Supattra Kongruang.

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the results based management of small schools under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2, 2) study problems of the results based management of small schools, and 3) investigate solution guidelines of the results based management of small schools. The population was 57 small schools under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2. The instrument was a 5-rating-scale questionnaire. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings indicated that:

1. All aspects of the results based management of small schools under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2 were in a high level by ranking from the highest to the lowest as follows: teacher and educational personnel management, teacher and educational personnel development, selection and appointing, manpower planning, and performance evaluation.

2. The problems of the results based management of small schools under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2 were at the moderate level by ranking from the highest to the lowest as follows: teacher and educational personnel management, manpower planning, selection and appointing, teacher and educational personnel development, and performance evaluation.

3. The solution guidelines of the results based management of small schools were found that the manpower planning should indicate the amount of teachers and educational personnel relating to jobs and subjects. The roles and responsibilities should be informed clearly. The schools and the local should have the role in appointing and selection as well as give some advice. There should be an appropriate evaluation and the results of teacher and personnel development should be improved. The policy and goals should be set clearly and continuously.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ทั้งนี้ด้วยความกรุณาและอนุเคราะห์ช่วยเหลือจาก ดร.อมรรัตน์ สนั่นเสียง อาจารย์ที่ปรึกษา และดร.สุภัทรา คงเรือง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ช่วยให้คำปรึกษา คำแนะนำ แนวทางแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาในการจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ ดร.ชิตชัย สนั่นเสียง และดร.อัจฉรา คหินทพงศ์ ที่ให้ความกรุณาสละเวลาเป็นคณะกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ รวมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ดร.ธวัช กรุดมณี ผู้อำนวยการโรงเรียนหัวเขา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ดร.ธีระพร อายุวัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองแห่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ดร.สุริยะ รูปหมอก ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสระยายโสม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ดร.อรพรรณ ตูจินดา ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปทุมวนาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 นายวินัย มากระจันทร์ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ซึ่งกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้อง ความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณครอบครัววงศ์ศรีเผือก ภรรยา และบุตรธิดา ที่คอยเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยเสมอมา คุณค่าและประโยชน์จากการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา-มารดา ตลอดจนครู-อาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ด้วยความรักและเคารพ

สมภพ วงศ์ศรีเผือก