



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

การบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนขนาดเล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2  
Personnel Management Philosophy of Sufficiency Economy in small school,  
The Secondary Education Service Area Office 11, Chumphon Province Area 2

สุกานดา มีสุขศรี

รองศาสตราจารย์ ดร.ศันสนีย์ จะสุวรรณ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

[sansanee.ja@ssru.ac.th](mailto:sansanee.ja@ssru.ac.th)

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2 จำนวน 108 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสุ่มอย่างง่าย และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า

1) ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดชุมพรเขต 2 ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

2) สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามลำดับดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย

3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

3.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

3.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** การบริหารงานบุคลากร, หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

#### ABSTRACT

This research aims to study and compare the opinions of teacher to personnel management philosophy of sufficiency economy in small schools, the Secondary Education Service Area Office 11, Chumphon Province Area 2. The samples used in the study are 108 of teachers in small schools, the Secondary Education Service Area Office 11, Chumphon Province Area 2.

Questionnaires were used to collect data using simple random sampling. The statistics used to analyze data are frequency, percentage, average, standard deviation, t-test, F-test and Scheffe’s method. The research found that;

1) Teachers in small schools, the Secondary Education Service Area Office 11, Chumphon Province Area 2. are mostly women, have a Bachelor’s degree and have experience of working about 10 years.

2) Personnel management philosophy of sufficiency economy according to the opinions of teachers in small schools, the Secondary Education Service Area Office 11, Chumphon Province Area 2. by overall and income are at high level; in staff planing and placement, recruitment and appointment, work efficiency improvement, disciplinary and resignation respectively.

3) The comparison between the opinions of teacher by gender, educational background and work experience are summarized as follows;

3.1) Teachers with different gender have opinions about personnel management philosophy of sufficiency economy in small schools in overall no significantly difference. In consideration of staff planing and placement, recruitment and appointment, disciplinary and resignation, the difference was statistically significant at the 0.05 level.

3.2) Teachers with different education and working experience have opinions about personnel management philosophy of sufficiency economy in small schools in overall and income no significantly difference.



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

KeyWords : Personnel Management, Philosophy of Sufficiency Economy

## บทนำ

การพัฒนาประเทศให้มีสภาพสมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการในการจะพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพคน ทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554. 1) ในยุคแห่งเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารส่งผลต่อสังคมยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก การจะเตรียมคนเพื่อให้สามารถเผชิญกับยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทัน (สนั่น สุขเหลือ. 2547. 1) ภายใต้สภาวะการณ์ของสังคมในยุคปัจจุบัน การดำเนินชีวิตให้สามารถอยู่อย่างสงบสุขต้องมีการน้อมนำพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประกอบการดำเนินชีวิต ซึ่งปัจจุบันนี้การขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติได้ขยายวงกว้างสู่องค์กร หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีการกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ประชาชนทุกภาคส่วนได้ถือปฏิบัติ ดังปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 78 และ มาตรา 83 ที่กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ได้ัญญัติปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวปฏิบัติควบคู่กับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา (ประภาพร สุปัญญา. 2550. 5)

เศรษฐกิจพอเพียง (คณะกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549. 5) เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 25 ปี ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้นและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (ทศนา แคมมณี. 2559. 50) ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางการดำรงชีวิตและปฏิบัติตน ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ให้ดำเนินไปในทางสายกลาง ไม่ประมาท ไม่โลภ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ตลอดจนใช้ความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตให้รอดพ้นจากวิกฤติ มีความมั่นคงและยั่งยืน ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงต่างๆ (ทศนา แคมมณี. 2559. 15) ในทางการศึกษา ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนับเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรง เนื่องจากการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ระบุจุดหมายที่จะพัฒนาเด็ก เยาวชน และพลเมืองของประเทศ ให้เป็นผู้ “1.มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (กระทรวงศึกษาธิการ. 2552)

การศึกษาจึงเป็นทั้งปัจจัยและเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคนและพัฒนาประเทศ โรงเรียนจัดเป็นองค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษา ที่สำคัญที่สุดหน่วยงานหนึ่งที่นำนโยบายทางการศึกษาไปสู่การ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ปฏิบัติ ความสำเร็จของการจัดการศึกษาต้องอาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่จะบริหารบุคลากร เพราะการบริหารบุคลากรเป็นเสมือนหัวใจของการบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานการบริหารงานบุคคล ตามแนวทางพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 เป็นการตอบสนองต่อเจตนารมณ์ตามมาตรา 8 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ในการพัฒนาการศึกษาและกำหนดตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยยึดหลักการสำคัญ คือ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและการบริหารโดยคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและสร้างระบบคุณธรรมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ทั้งนี้มุ่งหวังว่าหากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข (พุทธธรรม .2538 .635)

โรงเรียนจะต้องแบ่งส่วนราชการภายในเป็นกลุ่ม ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา คือ ครอบคลุมใน 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบการบริหารงานของโรงเรียนที่มีขอบข่ายภารกิจตามที่กำหนด ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน ซึ่งขอบข่ายและภารกิจของงานบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552. 7) การบริหารงานบุคคลเป็นการหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในโรงเรียนให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สั้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานของโรงเรียนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและมีความกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นสำคัญ ระบบการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีข้อมูล เพื่อการบริหารอย่างเพียงพอ ตอบสนองต่อการตัดสินใจ และการกำหนดนโยบาย โดยโรงเรียนต้องมีฐานข้อมูลหลักของครู ในเชิงลึกเป็นรายบุคคลอย่างสมบูรณ์เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีฐานข้อมูลหลักที่เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคลากรในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553. 1)

จากข้อมูลเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารงานบุคลากรตามขอบข่ายและภารกิจของงานบริหารงานบุคลากร ประกอบด้วย การ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ เพื่อเป็นการตอบสนองแนวทางการจัดการเรียนรู้ในพระราชบัญญัติการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2 ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อให้ได้ผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่มีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับการบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2 โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับการบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2 และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามขอบข่ายของงานบริหารงานบุคลากร 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

#### 2. ขอบเขตประชากร



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2 จำนวน 7 โรงเรียน จำนวนประชากร 151 คน

**3. ขอบเขตตัวแปร**

**ตัวแปรอิสระ** ข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

**ตัวแปรตาม** ได้แก่ การบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใน 5 ด้าน คือ

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

**4. ขอบเขตเวลา**

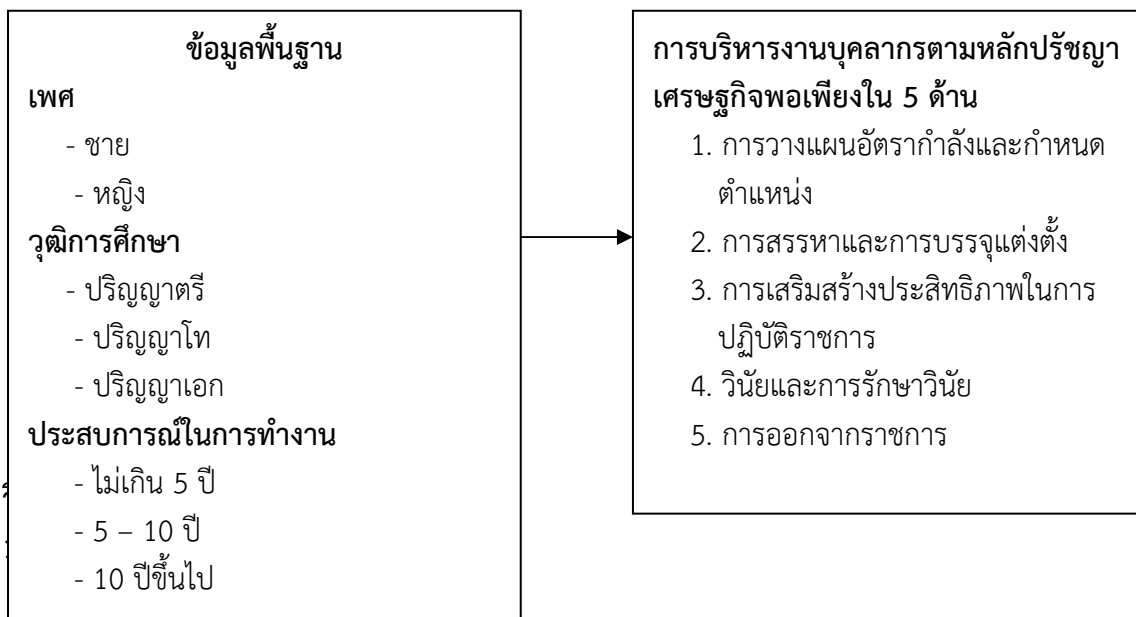
การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2 ได้ดังนี้

**ตัวแปรอิสระ**

**ตัวแปรตาม**





การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2 จำนวน 7 โรงเรียน จำนวนประชากร 151 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร ตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง 108 คน ปรากฏในตาราง ดังนี้

ตาราง จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| โรงเรียน                 | ประชากร    | กลุ่มตัวอย่าง |
|--------------------------|------------|---------------|
| โรงเรียนปากน้ำหลังสวน    | 19         | 13            |
| โรงเรียนชลธารวิทยา       | 11         | 6             |
| โรงเรียนพะโต๊ะวิทยา      | 30         | 23            |
| โรงเรียนนาสักวิทยา       | 17         | 12            |
| โรงเรียนด่านสวีวิทยา     | 20         | 14            |
| โรงเรียนเขาทะเลลูพิตยาคม | 32         | 25            |
| โรงเรียนครนพิทยาคม       | 22         | 15            |
| <b>รวม</b>               | <b>151</b> | <b>108</b>    |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาและสร้างขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไปใช้ในการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2 ตามขอบข่ายของงานบริหารงานบุคลากรใน 5 ด้าน คือ

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) วินัยและการรักษาวินัย
- 5) การออกจากราชการ

ซึ่งแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดความมากน้อย ของระดับการปฏิบัติ ดังนี้



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 2. ขั้นตอนการวิจัย

- 2.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 จัดทำแบบสอบถาม ทดลองใช้ปรับปรุงจนสมบูรณ์
- 2.3 เก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษา

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน โดยผู้วิจัยได้มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยได้แนะนำตนเอง อธิบายวัตถุประสงค์ในการศึกษา อธิบายหัวข้อในแบบสอบถามและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS)

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ละฉบับและนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) ทางสถิติโดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2 ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) t-test และ F-test

## ผลการวิจัย



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.9 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 65.7 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วง 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.3

2. สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2 พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามลำดับดังนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

3.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2 สามารถอภิปรายผล ดังนี้

สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและมีการลงมือปฏิบัติอย่างแท้จริง มีการวางแผนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล แสวงหาความรู้ของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ซึ่งพระองค์ทรงเป็นกษัตริย์ที่ปวงชนชาวไทยทุกคนเทิดทูน จงรักภักดี และพร้อมที่จะปฏิบัติตามพระราชดำริ และกระทรวงศึกษาธิการถือปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายให้สถานศึกษาถือปฏิบัติ กล่าวคือ มีนโยบายในการปลูกฝังหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้ผู้เรียน โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาจัดเป็นหลักสูตรการเรียนการสอน แล้ว



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

นำไปใช้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โดยการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการบริหารงานบุคลากรนั้น ประกอบด้วย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ มีความพอประมาณในการตัดสินใจอย่างไม่โลภ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล และหมั่นแสวงหาความรู้เพื่อให้เกิดความรู้รอบในด้านต่างๆ และฝึกฝนตนเองให้มีความรอบคอบและระมัดระวังโดยใช้สติปัญญาในการทำงานและดำเนินชีวิต เตรียมตัวให้พร้อมกับความเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่างๆ อย่างรู้เท่าทัน การฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีคุณธรรม มีความอดทน ซื่อสัตย์และขยันหมั่นเพียร ดังนั้น โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดชุมพร เขต 2 จึงมีระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและจำแนกรายด้านดังกล่าว

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1.1 จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีการดำเนินการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีคุณภาพ

1.2 ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานด้านการพัฒนางานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำไปใช้ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานบุคลากรของสถานศึกษาโดยเฉพาะ

### เอกสารอ้างอิง

ณัฐพร ภูทองเงิน. (2555). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. ปรินญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ทิตินา แคมมณี. (2559). ถอดรหัสปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การสอนกระบวนการคิด (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระศรีพรณ โขติปญโญ. (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. ปรินญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

- พระเส็ง ปภัสสรโร(วงษ์พันธุ์เสื่อ). (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. ปรินญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ระพีพรรณ คณาฤทธิ์. (2554). การบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของ โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิยะดา ธนสารมงคลกุล. (2552). การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของ โรงเรียนประทุมสมบูรณ์. ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรประภา พงษ์หัตถาศิลป์. (2557). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. สารนิพนธ์ ปรินญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.