การศึกษานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี กรณี การโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

พัณณิตา เย็นประเสริฐ[1]
รักพงษ์ แสนศรี[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยด้านการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี (2) ศึกษาแนวโน้มในการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี และ (3) เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพื่อลดปัญหาการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจากกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หัวหน้างานบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการครูสถานศึกษาขนาดเล็ก จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์และประมวลผลเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูใน

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตร

สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จากปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีแนวโน้มในการตัดสินใจโอนย้ายและลาออกสูง

ข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับปรุงการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพื่อลดปัญหาการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยการวางโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้สอดคล้องกับบริบทความต้องการของสถานศึกษา และภาระงานจริง ควรมีการดำเนินการสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งว่างอย่างเป็นระบบและรวดเร็ว และมีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละบุคคล และตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาขนาดเล็กอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรบุคคล การโอนย้าย การลาออก ข้าราชการครู สถานศึกษาขนาดเล็ก

ABTRACT

This study aimed to (1) examine the human resource management policy factors of the Nonthaburi Provincial Administrative Organization that influence the decisions of teacher turnover in small-sized schools (2) investigate the tendency of these teacher turnover and (3) propose guidelines for improving the Nonthaburi Provincial Administrative Organization's human resource management policy implementation in order to reduce teacher turnover in small-sized schools. The qualitative research methodology was used in this study. Data were collected through semi-structured Interview with informants involved in the implementation of human resource management policy in the Organization's small-sized schools. These key

informants included the Director of the Division of Education, Religion and Culture, the Head of the Personnel Administration, school directors, and teachers in small-sized schools. The data were subsequently analyzed and processed using descriptive analysis.

The findings revealed that human resource management policy implementation factors specifically regarding work system structure and staffing, recruitment, and personnel development affected the transfer and resignation decisions of teacher in small-sized schools under the Nonthaburi Provincial Administrative Organization. These factors resulted in a high tendency among the teachers in small-sized schools to decide to transfer or resign.

Recommendations and guidelines for improving the human resource management policy implementation of the Nonthaburi Provincial Administrative Organization to reduce turnover problems in small-sized schools include structuring work systems and staffing for teachers and educational personnel to align with the contextual needs of the institutions and actual workloads. Furthermore, systematic and prompt recruitment and appointment processes should be implemented to fill vacant positions, alongside personnel development tailored to individual aptitudes and genuinely responsive to the needs of small-sized schools.

Keywords: Human Resource Management, Turnover, Teacher, Small-Sized School

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาการขาดแคลนข้าราชการครูจากการโอนย้ายหรือลาออก เป็นอุปสรรคสำคัญในการขับเคลื่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านประสิทธิภาพของครูและผู้เรียน โดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่มีการจัดสรรอัตรากำลังของข้าราชการครูไม่สอดคล้องกับภาระงานและความต้องการของสถานศึกษา และสถานศึกษาขนาดเล็กมักจะพบปัญหาการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูอยู่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้เรียนขาดความต่อเนื่องในการเรียน และยังส่งผลสัมฤทธิ์ทางศึกษาของผู้เรียนโดยตรง ซึ่งผู้วิจัยเล็งเห็นว่าอัตราการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสาเหตุของการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก และนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพื่อลดอัตราการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในอนาคต รวมถึงนำเสนอผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารองค์การเพื่อให้ปัญหาดังกล่าวได้รับการแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ให้สามารถรักษาข้าราชการครูที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์การ ทำให้องค์การสามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทุบรี ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวโน้มในการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพื่อลดปัญหาการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี กรณี การโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ในส่วนแรกจะเป็นการศึกษาหาสาเหตุของการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทุบรีที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูและการสำรวจแนวโน้มในการโอนย้ายหรือลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี และในส่วนที่สองเป็นการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาของการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเพื่อป้องกันการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยการนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการศึกษา มารวบรวมและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่อไป

2. ขอบเขตระยะเวลา

การศึกษาในครั้งนี้มีขอบเขตระยะเวลาในการศึกษาระหว่างเดือนสิงหาคม ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2569

3. ขอบเขตพื้นที่

การศึกษาในครั้งนี้มีขอบเขตพื้นที่การศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำนวน 2 แห่ง

4. ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ได้แก่

1) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

2) สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารจังหวัดนนทบุรี จำนวน 2 แห่ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาในครั้งนี้ จะทำให้องค์การทราบสาเหตุของการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทุบรี ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้จัดทำแนวทางหรือข้อเสนอเชิงนโยบายให้แก่ผู้บริหารในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา เพื่อลดปัญหาเรื่องการโอนย้ายหรือลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่มักจะพบปัญหาการขาดแคลนข้าราชการครูจากการโอนย้ายหรือลาออกอยู่อย่างต่อเนื่อง ให้สามารถธำรงรักษาข้าราชการครูและบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์การต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี กรณี การโอนย้ายหรือลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี บทความทางวิชาการ งานวิจัย และวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจการโอนย้ายและลาออก

4. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6. กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี กรณี การโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการวิจัยจากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 1 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 2 คน และข้าราชการครูสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 7 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ขึ้นจากคำถามวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ตามกระบวนการของงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการจัดกลุ่มประเด็นเพื่อเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของข้อมูล สังเคราะห์ และตีความตามประเด็นวิจัย เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับสถานการณ์ และแนวทางการปรับปรุงการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพื่อลดปัญหาการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

การดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยเฉพาะในด้านโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลังที่แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างระบบงาน ปริมาณงาน ไม่สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังของข้าราชการครู ทำให้ข้าราชการครูต้องแบกรับภาระงานที่มากจนเกินไป ในด้านของการสรรหาบุคลากรที่มีขั้นตอนของการดำเนินการหลายลำดับขั้น ทำให้การสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งว่างเป็นไปอย่างล่าช้า และในด้านของการพัฒนาบุคลากรสามารถสะท้อนให้เห็นได้ว่าการสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรมีทั้งด้านบวกและข้อจำกัด หากองค์กรสามารถจัดการสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ จะช่วยให้ข้าราชการครูคงอยู่กับองค์การ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง ในส่วนของปัจจัยด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี และปัจจัยด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสามารถดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพและด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยได้อย่างเหมาะสม จึงไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

2. แนวโน้มในการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

แนวโน้มในการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีแนวโน้มในการตัดสินใจโอนย้ายหรือลาออกสูง โดยจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ทั้งหมด 7 คน มีข้าราชการครู 6 คน ให้ความเห็นตรงกันว่าหากมีโอกาสที่ดีกว่าก็อยากโอนย้าย

3. แนวทางการปรับปรุงการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการวางแผนโครงสร้างระบบงานและจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงานและบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งยังควรลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับบทบาทของครูโดยตรง เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้ครูมีภารกิจหลักด้านการจัดการเรียนการสอนเพียงด้านเดียว ควรมีการวางแผนการจัดสรรบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างและการสรรหาบุคลากรแทนตำแหน่งว่างอย่างเหมาะสม และควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและรวดเร็ว มีการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมตามความถนัด ความเชี่ยวชาญและศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อให้ข้าราชการครูสามารถนำทักษะความรู้ที่ได้มาใช้ปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเกิดประโยชน์กับผู้เรียนอย่างแท้จริง

การอภิปรายผล

1. ปัจจัยด้านการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

จากการศึกษาสามารถตอบคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ในด้านโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ทั้งนี้ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพและด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ไม่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

1) การดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ในด้านโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลังที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เนื่องจากโครงสร้างระบบงาน ปริมาณงาน ที่ไม่สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังของข้าราชการครู ทำให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็กต้องแบกรับภาระงานที่มากจนเกินไป สอดคล้องกับการศึกษาของรัตน์สินี รื่นนุสาน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายและด้านความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ เนื่องจากครูส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายงานหลายตำแหน่ง หลายด้าน โรงเรียนมีการจัดสรรอัตรากำลัง โครงสร้างหน้าที่การปฏิบัติงาน ขอบเขตงานที่ซ้ำซ้อน ทำให้ครูมีจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานมากเกินไป ไม่มีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และสอดคล้องกับการศึกษาของประกายกาณ์ ชูศร (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการธำรงรักษาคนเก่งในองค์การ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครที่ได้รับทุนเอราวัณ ที่พบว่า ความสมดุลของภาระงานจะทำให้สามารถธำรงรักษาครูและบุคลากรไว้ในองค์การได้ เนื่องจากครูมีภาระงานเกินขอบเขตหน้าที่ที่ควรจะเป็น โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดบุคลากรสายสนับสนุน ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกว่าต้องแบกรับภาระงานมากจนเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟ และทำให้องค์กรสูญเสียบุคลากรที่เก่งและมีคุณภาพไปได้

2) การดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ในด้านการสรรหาบุคลากร เพื่อทดแทนตำแหน่งว่างที่กระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินการที่มีความล่าช้า ซึ่งทำให้ข้าราชการครูที่เหลือต้องแบกรับภาระงานสอนและงานด้านอื่น ๆ แทนบุคลากรที่มีการโอนย้ายหรือลาออกจากองค์การไป เป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายหรือลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี สอดคล้องกับการศึกษาของธัญชนก ฤทธิ์สอน (2568) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่พบว่า ผลความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการสรรหาและการคัดเลือก มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกเป็นกระบวนการที่สำคัญเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตรงตามความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มีหลักเกณฑ์ วิธีการและเทคนิคที่หลากหลายในการคัดเลือกบุคลากรให้ครบถ้วนตามตำแหน่งว่างตามเงื่อนไขของระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด ทั้งนี้ การคัดเลือกต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โปร่งใส่ และตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ในด้านของการพัฒนาบุคลากรที่มีทั้งด้านบวกและข้อจำกัด หากองค์กรสามารถจัดการสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กและตรงตามความต้องการของครู จะช่วยให้ข้าราชการครูคงอยู่กับองค์การ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจัดการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริงสอดคล้องกับการศึกษาของประกายกาณ์ ชูศร (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการธำรงรักษาคนเก่งในองค์การ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ได้รับทุนเอราวัณ พบว่า เมื่อข้าราชการครูที่ได้รับทุนเอราวัณรับรู้ว่าองค์การมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาทักษะความรู้อย่างเป็นรูปธรรม จะมีแนวโน้มเกิดความผูกผันต่อองค์การมากขึ้น ในทางกลับกัน หากองค์การขาดการส่งเสริม สนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรหรือมีการส่งเสริม สนับสนุนที่ขาดความชัดเจนและเป็นระบบความผูกพันต่อองค์การก็จะมีแนวโน้มลดลง

4) การดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ในด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นตรงกันว่าสภาพปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสามารถดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าใน

สายอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็กอยู่แล้ว การดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านของการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงไม่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี สอดคล้องกับการศึกษาของกมลรัตน์ เทียนธนะวัฒน์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้ายของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพส่งผลต่อการโอนย้ายของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับต่ำ

5) การดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ในด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ไม่มีผลต่อการตัดสินใจโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีการส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และมาตรฐานวิชาชีพในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีความยุติธรรม และมีการยกย่องเชิดชูเกียรติของข้าราชการครูอย่างเหมาะสมอยู่อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับการศึกษาของประกายกาณ์ ชูศร (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการธำรงรักษาคนเก่งในองค์การ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ได้รับทุนเอราวัณ พบว่า ระดับแรงจูงใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ได้รับทุนเอราวัณ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฯ ในด้านการได้รับการยอมรับมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งอยู่ที่ 3.78 ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการได้รับการได้รับการยอมรับเป็นด้านที่มีระดับแรงจูงใจต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ

2. แนวโน้มในการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

จากการศึกษาสามารถตอบคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้ ข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีแนวโน้ม

ในการตัดสินใจโอนย้ายและลาออกสูง ข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ให้ความเห็นตรงกันว่าหากมีโอกาสที่ดีกว่าก็มีความต้องการที่จะโอนย้ายไปสถานศึกษาอื่นหรือสถานศึกษาสังกัดอื่น หรือย้ายกลับภูมิลำเนา สอดคล้องกับการศึกษาของภัทรัตน์ สุทธิประภา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานที่มี พ.ร.บ. เป็นการเฉพาะภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ด้านแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ข้าราชการแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ข้าราชการส่วนใหญ่มีความพร้อมที่จะไปทำงานที่อื่น หากได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าหรือมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของกมลรัตน์ เทียนธนะวัฒน์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้ายของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม พบว่า ในแต่ละปีมีอัตราการโอนย้ายของข้าราชการเป็นจำนวนมาก โดยปัจจัยในด้านความผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนย้าย ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มักมองว่าตนไม่ค่อยมีความรู้สึกผูกผันต่อองค์การและหากมีโอกาสที่ดีกว่าก็พร้อมที่จะโอนย้ายอยู่เสมอ เพื่อให้ตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการตัดสินใจย้ายและลาออกของบุคลากรในองค์การของ Spector (1996, อ้างถึงใน วิทิตพล ขนบธรรมกุล, 2566) ที่ได้อธิบายถึงกระบวนการของการย้ายงานหรือลาออกจากงาน อันเนื่องมาจากความไม่พึงพอใจในงานที่นำไปสู่ความตั้งใจในการย้ายหรือออกจากงาน ซึ่งส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการค้นหางานหรือทางเลือกอื่นที่ดีกว่า และสุดท้ายจึงนำไปสู่การตัดสินใจย้ายหรือลาออก

3. แนวทางการปรับปรุงการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปรับปรุงการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ในด้านของการวางแผนโครงสร้างระบบงานและจัดสรรอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งยังควรลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับบทบาทของครูโดยตรง เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการครูมีภารกิจหลักด้านการจัดการเรียนการสอนเพียงด้านเดียว หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดสรร

บุคลากรสายสนับสนุนมายังสถานศึกษาขนาดเล็กเพิ่มเติม เพื่อให้ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานด้านการสอนได้อย่างเต็มที่ ควรมีการวางแผนการจัดสรรบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งว่างและการสรรหาบุคลากรแทนตำแหน่งว่าง และควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและรวดเร็ว เช่น การจัดสรรครูอัตราจ้างตามภารกิจมาช่วยปฏิบัติงานด้านการสอน หรือการประกาศรับโอนข้าราชการครูจากสังกัดอื่น มาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมตามความถนัด ความเชี่ยวชาญและศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อให้ข้าราชการครูสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเกิดประโยชน์กับผู้เรียนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับการศึกษาของชญานิศก์ เปลี่ยนดี และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งของโรงเรียนขนาดเล็กมีความไม่เหมาะสม เนื่องจากระเบียบข้อบังคับที่กำหนดอัตรานักเรียนต่อจำนวนครูที่ต้องมีความสอดคล้องกัน ทำให้มีจำนวนครูผู้สอนน้อยกว่าจำนวนรายวิชาที่ครูต้องรับผิดชอบ โดยมีแนวทางในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้ ควรให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับบริบทของโรงเรียน และจัดสรรอัตรากำลังครูให้เหมาะสมกับภาระงานสอน ควรจัดสรรอัตรากำลังสนับสนุนการสอนสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น ครูอัตราจ้าง เจ้าหน้าที่ธุรการ การเงิน และพัสดุ เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่สอนได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ การกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งให้เกิดความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ในด้านของการพัฒนาบุคลากรผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการของครู

สรุป

ปัญหาการขาดแคลนข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็กจากการโอนย้ายและลาออก เป็นอุปสรรคในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา องค์การจึงควรมีแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยการวางโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้สอดคล้องกับบริบทความต้องการของสถานศึกษาและภาระงานจริง ควรมีการดำเนินการสรรหาบุคลากรและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร เพื่อทดแทนตำแหน่งว่างอย่างเป็นระบบและรวดเร็ว และควรมีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละบุคคล และตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาขนาดเล็กอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถธำรงรักษาข้าราชการครูที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์การได้ในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1) จากข้อค้นพบ ปัจจัยการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง ที่ส่งผลต่อการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่า การกำหนดโครงสร้างระบบงานของสถานศึกษาขนาดเล็กไม่สอดคล้องกับอัตรากำลังของข้าราชการครู จากข้อกำหนดของเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ได้กำหนดอัตรากำลังสายงานการสอนสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กไว้สูงสุดที่ 8 อัตรา แต่สถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยไปจนถึงระดับประถมศึกษา ทำให้สภาพจริงมีข้าราชการครูไม่ครบชั้นเรียน ประกอบกับข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็กต้องปฏิบัติหน้าที่หลายด้าน เช่น ด้านธุรการ การเงินและพัสดุ ทำให้ครูต้องแบกรับภาระงานจำนวนมาก องค์การจึงควรมีแนวทางในการจัดสรรบุคลากรสายสนับสนุน เช่น ครูอัตราจ้างตามภารกิจ เจ้าหน้าที่ธุรการ พัสดุและการเงิน เพิ่มเติมให้กับสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่

2) จากข้อค้นพบ ปัจจัยการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านการสรรหาบุคลากร ที่ส่งผลต่อการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่า การสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งว่างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีการดำเนินการที่ค่อนข้างช้าเนื่องจากมีขั้นตอนที่ต้องดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้

ไปยังส่วนกลาง เพื่อทำการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการใหม่ ทำให้ข้าราชการครูที่เหลือต้องแบกรับภาระงานแทนตำแหน่งที่ว่างเป็นระยะเวลานาน องค์การจึงควรมีการวางแผนการจัดสรรบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างอย่างเป็นระบบและรวดเร็ว เพื่อไม่ให้ข้าราชการครูที่เหลืออยู่แบกรับภาระงานมากจนเกินไป เช่น การประกาศรับโอนข้าราชการครูจากสังกัดอื่นมาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง หรือการจัดสรรครูอัตราจ้างตามภารกิจเพื่อมาปฏิบัติงานด้านการสอนระหว่างรอการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู

3) จากข้อค้นพบ ปัจจัยการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านการพัฒนาบุคลากร ที่ส่งผลต่อการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่า การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรียังไม่เหมาะสมต่อบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีจำนวนข้าราชการครูไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนให้ครบชั้นเรียนอยู่แล้ว เมื่อองค์การมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรทำให้ข้าราชการครูไม่สามารถเข้าร่วมการพัฒนาได้ครบทุกคน หรือมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ไม่ตรงกับความถนัดหรือความเชี่ยวชาญของข้าราชการครูแต่ละบุคคล เนื่องจากสถานศึกษาขนาดเล็กมีครูผู้สอนไม่ครบทุกกลุ่มสาระวิชา เมื่อมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มสาระวิชาต่าง ๆ ข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็กจึงอาจจะต้องเข้าร่วมการพัฒนาในด้านที่ไม่ตรงตามความเชี่ยวชาญหรือความถนัดของแต่ละบุคคล องค์การจึงควรมีการวางแผนด้านการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละขนาด โดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดเล็กที่ควรมีการสำรวจความต้องการการพัฒนาที่แท้จริงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) การวางแผนโครงสร้างระบบงานและกรอบอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ควรคำนึงถึงบริบทที่แท้จริงของสถานศึกษาขนาดเล็ก เนื่องจากระเบียบข้อบังคับกำหนดอัตรานักเรียนต่อจำนวนข้าราชการครูที่ต้องมีความ

สอดคล้องกัน ทำให้มีจำนวนข้าราชการครูไม่ครบชั้นเรียน ไม่ครบทุกกลุ่มสาระวิชา และข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็กต้องปฏิบัติงานหลากหลายด้าน องค์การควรจัดสรรอัตรากำลังสายสนับสนุนให้สถานศึกษาขนาดเล็ก และลดภาระหน้าที่ที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ข้าราชการครูไม่ต้องปฏิบัติหน้าที่หลายด้าน และสามารถปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ

2) องค์การควรมีการวางแผนและแนวปฏิบัติในการสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างอย่างจริงจังและรวดเร็ว เช่น การประกาศรับโอนข้าราชการครูจากสถานศึกษาสังกัดอื่น ผ่านทางช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อทดแทนตำแหน่งว่างได้อย่างทันท่วงที

3) องค์การควรมีการสำรวจความต้องการที่แท้จริงก่อนการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเหมาะสมต่อตำแหน่ง ความถนัดของแต่ละบุคคล และบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งอย่างแท้จริง

3. ข้อเสนอในงานวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อลดปัญหาการโอนย้ายและลาออกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ในสถานศึกษาทุกขนาด คือ ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

2) ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการดำเนินนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่สามารถตอบสนองความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาแต่ละขนาดได้อย่างแท้จริง

บรรณานุกรม

กมลรัตน์ เทียนธนะวัฒน์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการโอนย้ายของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิรวัฒน์ บุญมาก. (2564). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวิชากร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชญานิศก์ เปลี่ยนดี และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2564). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. *วารสารมจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, *6*(2), 85-96.

ธัญชนก ฤทธิ์สอน. (2568). ความต้องการจำเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, *7*(2), 443–453.

นพกุล ปุคลิต. (2565). การเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, *19*(36), 1-12.

นวพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิกร ชุกะวัฒน์ และจารุวรรณ พลอยดวงรัตน์. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่การบริหารจัดการคนเก่ง: กระบวนการขับเคลื่อนสถานศึกษาเอกชนในยุคโลกผกผัน. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย,* 3(3), 31-32.

บุรฉัตร จันทร์แดง. (2561). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 5*(1), 219-235.

ประกายกาณ์ ชูศร. (2567). แนวทางการธำรงรักษาคนเก่งในองค์การสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่ได้รับทุนเอราวัณ. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประภาส ศิริภาพ และคณะ. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาไทย. *วารสารการบริหารปกครอง*, *10*(1), 197-220.

พัชรียา มัทธนัง. (2566). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, *9*(8), 943-952.

พิชิตชัย ผ่องอุดม. (2552). *สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน* กรุงเทพฯ: สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภัทรัตน์ สุทธิประภา. (2565). สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานที่มี พ.ร.บ. เป็นการเฉพาะภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รัตน์สินี รื่นนุสาน. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลภัสรดา บรรณสาร. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมสรรพากร ในเขตพื้นที่ภาค 8. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2522). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ..

สุรวิทย์ กลัดมี และคณะ. (2569). การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. *วารสารมณีเชษฐาราม*, *9*(1), 541-554.