

การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

PERSONNEL MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS
UNDER NAKHON NAYOK PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

ประจักษ์ชัย หอมลำตวน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ประจักษ์ชัย หอมลำดวน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ใน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น งานวิจัยในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This thesis consists of research materials conducted at Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the thesis does not contain any forms of plagiarism.



(..นายประจักษ์ชัย หอมลำดวน..)



COPYRIGHT © 2023

FACULTY OF TECHNICAL EDUCATIONAL

RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2566

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครนายก

Personnel Management in Educational Institutions under
Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office

ชื่อ - นามสกุล

นายประจักษ์ชัย หอมลำดวน

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

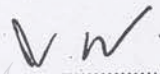
อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.

ปีการศึกษา

2566

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโทสมิตรี สุวรรณ, ค.ด.)


..... กรรมการ
(อาจารย์กิติภูมิ วิชาทัศน์, Ph.D.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต


..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 11 เดือน มกราคม พ.ศ. 2567

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก
ชื่อ – นามสกุล	นายประจักษ์ชัย หอมลำตวน
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำนวน 285 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม จำแนกตามเขตพื้นที่ศึกษากลุ่มอำเภอ และ ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ (4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย (5) ด้านการออกจากราชการ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคลากร ผู้บริหาร สถานศึกษา

Thesis Title	Personnel Management in Educational Institutions under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office
Name – Surname	Mr. Prajakchai Homlamduan
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2023

ABSTRACT

The study aimed to: 1) investigate personnel management in educational institutions under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office, and 2) explore the practical approach to personnel management in educational institutions under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office.

The samples were selected from cluster sampling classified by district group. They consisted of 285 teachers in Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office. The key informants included five administrators in the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office. The instruments were questionnaires and interview forms. To analyze the quantitative data, statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation; and content analysis was employed for the qualitative data.

The findings revealed that: 1) the personnel management in educational institutions under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office was at an overall high level. 2) The practical approach to personnel management in educational institutions under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office included five dimensions: (1) personnel planning and position determination, (2) recruitment and appointment, (3) strengthening efficiency in government service, (4) discipline and discipline maintenance and (5) resignation from government service.

Keywords: personnel management, administrator, educational institution

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ และ อาจารย์ ดร.กิติภูมิ วิภาหส์น ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณา เป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาการสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุง วิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโสม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนโธสง ดร.วิชณุ เปี้ยวนิม ดร.อธิคุณ สินธนาปัญญา และ นายรังสิวุฒิ ปาโสม ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณครูทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลผู้วิจัยในการนำ ความรู้มาอ้างอิงประยุกต์ใช้กับงานวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้บริหาร ครูโรงเรียนบ้านกลางคลอง 30 ที่ได้ ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำวิจัย และขอขอบคุณ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้ให้คำแนะนำกับ ผู้วิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ผู้วิจัยได้นำเอาหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในครั้งนี้ คุณค่าอันพึงมี จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อบุชาพระคุณแด่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้เขียน หนังสือ บทความต่างๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จ ได้ด้วยดี

ประจักษ์ชัย หอมลำดวน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ.....	10
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	10
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	12
1.3 คำถามการวิจัย.....	12
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	13
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	15
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร.....	16
2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร.....	28
2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.....	45
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
3.1 การศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครนายก.....	64
3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
3.1.2 ตัวแปรที่ศึกษา.....	65
3.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
3.1.4 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
3.1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
3.2 การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.....	69
3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล.....	69
3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
3.2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	71
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	84
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	84
5.2 การอภิปรายผล.....	87
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก - รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	101
- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	102
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย.....	107
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	115
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	124
ประวัติผู้เขียน.....	129

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี.....	65
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	72
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน.....	73
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง.....	74
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง.....	75
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ.....	76
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านวินัยและการรักษาวินัย.....	77
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านการออกจากราชการ.....	78

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนาที่ให้ความสำคัญที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของการพัฒนาทุนมนุษย์ ปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างครอบคลุมประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อให้คนมีความดีอยู่ในวิถีการดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมกันในการสร้างสังคมที่น่าอยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉมในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว รวมถึงความตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย ตลอดจนพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท และการปฏิรูประบบเสริมสร้างความรอบรู้และจิตสำนึกทางสุขภาพเพื่อให้คนไทยมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะที่ดีได้ด้วยตนเอง พร้อมกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ทั้งการเสริมสร้างครอบครัวที่เข้มแข็ง อบอุ่น ซึ่งเป็นการวางรากฐานการส่งต่อเด็กและเยาวชนที่มีคุณภาพสู่การพัฒนาในช่วงอายุถัดไป (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580)

สังคมไทยนั้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจากคนนั้นต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาด้านต่างๆ เพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการตามที่หลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) กล่าวไว้ว่า ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้

มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ฟื้นฟูใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ) โดยความตามมาตรา 27 ได้กล่าวไว้ว่า ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) ควบคุมดูแลให้การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด 2) พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 3) ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4) จัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 5) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2566 มีข้อมูลการโยกย้าย ดังนี้ จำนวนครูเขียนย้ายออกนอกเขตพื้นที่ จำนวน 94 คน ซึ่งได้รับการอนุมัติการย้าย จำนวน 53 คน จำนวนครูเขียนย้ายมาจากต่างจังหวัด จำนวน 31 คน จำนวนครูย้ายในเขตพื้นที่จำนวน 32 คน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีการส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ เป็นมืออาชีพ และมีทักษะวิชาชีพขั้นสูง ดังนั้น ภาครัฐจึงได้มีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียนถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพให้หลากหลายระดับ ระหว่างภาคส่วนต่างๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐานเหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน และจัดให้บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ และวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีสมรรถนะใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน และสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ

ให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก) ดังนั้น การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมาก เพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์กร รวมถึงการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัย การออกจากราชการ เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายแล้ว จะเห็นว่า การบริหารงานบุคลากรจัดว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน และธำรงรักษาคนดี ๆ นี้ไว้ปฏิบัติงานนานๆ เมื่อการบริหารงานบุคลากรมีการดำเนินงานอย่างดีแล้วการบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อยู่ในระดับใด

1.3.2 แนวทางการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

1.4.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,081 คน

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, p.608) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ 0.5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน โดยใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) จำแนกตามเขตพื้นที่ศึกษากลุ่มอำเภอ โดยใช้การเทียบบัญชีไตรยางศ์ และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรแต่ละอำเภอ เพื่อให้โอกาสการถูกเลือกกับประชากรทั้งหมดอย่างเท่าเทียมกัน โดยเรียงลำดับเลขที่และเลือกกลุ่มเฉพาะเลขที่ ดังตารางที่ 3.1

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1.5.1 การบริหารงานบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารมีกระบวนการในการบริหารจัดการกับบุคลากร โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

1.5.2 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน มีการวางแผนการกำหนดตำแหน่ง จัดทำแผนอัตรากำลัง การขอเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะ แจกภาระงานและหน้าที่ กำหนดมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐาน

วิชาชีพบรรณารักษศาสตร์ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

1.5.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง ผู้บริหารมีการเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการสรรหา ได้แก่ การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ดำเนินการแต่งตั้ง การย้าย หรือการโอน หรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1.5.4 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง ผู้บริหารมีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ปฐมนิเทศ อบรมบุคลากรพัฒนาศักยภาพ และการศึกษาดูงาน เป็นต้น ให้ความรู้ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตในกรณีต่างๆ การจัดให้มีสวัสดิการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดขวัญและกำลังใจ ทักษะที่ดีต่อหน่วยงาน มีความมั่นคงตามอัตภาพ

1.5.5 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ผู้บริหารมีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีการส่งเสริมวินัยและป้องปรามมิให้กระทำผิด ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนรับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง การดำเนินการทางวินัยสิ้นสุด รวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมั่นสังเกตตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยควรแก่กรณี

1.5.6 การออกจากราชการ หมายถึง ผู้บริหารมีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออก หรือมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงลูกจ้าง ข้าราชการ ซึ่งอาจเกิดจากการขาดคุณสมบัติ การเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประพฤติตนไม่เหมาะสม การได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย โอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ จัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ รวมถึงรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือออกจากราชการของบุคลากรทางการศึกษาทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

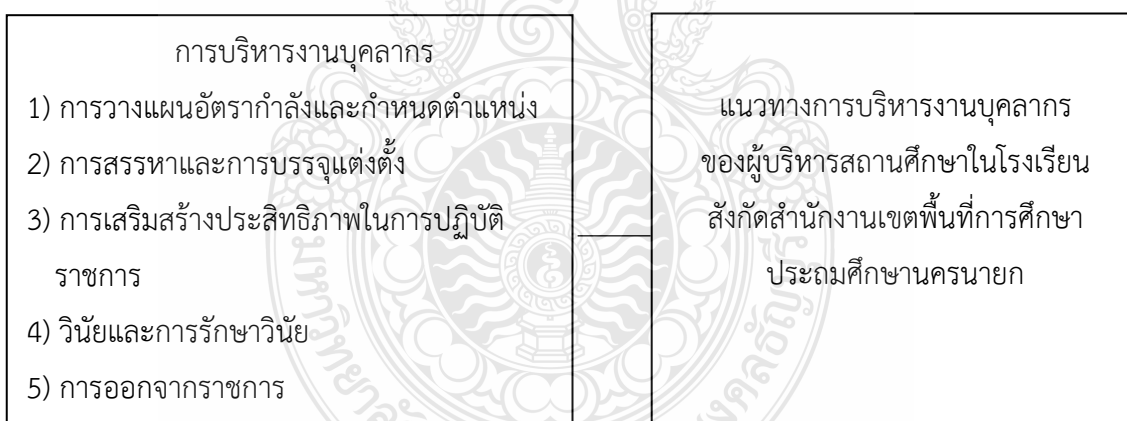
1.5.7 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชนให้สำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2566

1.5.8 ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2566

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานบุคลากรตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ซึ่งได้กำหนดภารกิจ/ขอบข่ายไว้ 5 ด้าน ดังภาพที่ 1.1 ประกอบด้วย

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



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้มีความเข้าใจและเข้าถึงหลักของการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

1.7.2 ทำให้มีความเข้าใจหลักการและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยทางการศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากร ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.1.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

2.1.2 ความหมายของการบริหาร

2.1.3 ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหาร

2.1.4 ผู้บริหารและกระบวนการบริหาร

2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร

2.2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคลากร

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร

2.2.3 วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคลากร

2.2.4 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากร

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.1.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

การบริหารงานบุคลากรเป็นแรงจูงใจสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งจะช่วยทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล ซึ่งการสร้างแรงจูงใจนั้นเกิดจากพื้นฐานความต้องการของมนุษย์เป็นสำคัญ และการบริหารงานตามแนวพฤติกรรมศาสตร์นั้นได้เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จึงมีนักวิชาการให้แนวคิดและทฤษฎีที่เป็นประโยชน์ต่อการนำแรงจูงใจไปประยุกต์ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยจะขอนำเสนอทฤษฎีที่น่าสนใจ คือ ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, F) ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom) และทฤษฎี X, Y ตามลำดับดังนี้

ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (1959) แห่งมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น (Western University) ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ทำการ

วิจัยเรื่อง การจูงใจในการทำงานในปี ค.ศ. 1959 ได้สรุปว่า มีปัจจัย 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบทำงานของแต่ละบุคคล ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง ปัจจัยนี้มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

- (1.1) ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- (1.2) การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)
- (1.3) ลักษณะของงานที่ทำ (Work itself)
- (1.4) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)
- (1.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจ ซึ่งมีลักษณะเป็นสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของการงาน ปัจจัยนี้มีองค์ประกอบสำคัญ 10 ประการ คือ

- (2.1) เงินเดือน (Salary)
- (2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)
- (2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior)
- (2.4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinate)
- (2.5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers)
- (2.6) สถานภาพของตำแหน่งงาน (Status)
- (2.7) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration)
- (2.8) สภาพการทำงาน (Working Condition)
- (2.9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
- (2.10) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959) ให้ความเห็นว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านปัจจัยค้ำจุน เช่น การขึ้นเงินเดือนซึ่งการกระทำนี้เป็นการแก้ไขไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานแต่ไม่ได้เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานดีขึ้น ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้บุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนทำหน้าที่ป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น ฉะนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและเน้นปัจจัยจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

Maslow, A. H. (1968) ให้แนวคิดว่า ความต้องการของมนุษย์จะมีการพัฒนาไปตามลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานไปสู่ความต้องการสูงสุดตามลำดับ ซึ่งความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตามลำดับ ดังนี้

1) ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อมีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน เป็นต้น

2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security of Safety Needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยหรือเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกายความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social of Belonging Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความรักและมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่มทางสังคม

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem of Status Needs) เป็นความต้องการให้ตนเองมีเกียรติและศักดิ์ศรี ต้องการมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นหรือต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน

5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามความคาดหวังหรือใฝ่ฝันที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งสูงสุดตามทัศนะของตน เมื่อพิจารณาตามทฤษฎีนี้จะเห็นได้ว่าเป็นทฤษฎีที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องดูแลเอาใจใส่ให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการในด้านต่างๆ อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการทางด้านกายภาพซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของชีวิต ซึ่งโดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างซึ่งควรจะมากพอที่จะทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การมอบหมายภาระงานและตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนการให้คำยกย่องชมเชย การให้รางวัลและการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสม่ำเสมอ จึงเป็นสิ่งที่สมควรได้รับการปฏิบัติอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมทั่วทั้งองค์กร

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (The Expectancy Theory : Vroom) Victor, H. Vroom (1976) กล่าวว่า ทฤษฎีนี้มี 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความคาดหวังในความพยายามต่อการกระทำหรือการปฏิบัติงาน (Effort Performance Expectancy) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าว่าถ้าตนเองพยายามกระทำพฤติกรรมได้อย่างสุดความสามารถแล้วโอกาสที่จะกระทำสิ่งนั้นได้สำเร็จมีมากน้อยเพียงใด เป็นการคิดก่อนจะกระทำสิ่งต่างๆ ว่าสามารถทำได้หรือไม่

2) ความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือผลของการปฏิบัติงาน (Performance-Outcome Expectancy) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าก่อนกระทำพฤติกรรมว่าถ้าหากกระทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้ผลลัพธ์แก่ตนเองในทางที่ดีหรือไม่ดี

3) ความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัล (Valence of Outcome) หมายถึง คุณค่าจากผลของการกระทำที่เกิดแก่บุคคลที่แสดงพฤติกรรมนั้นๆ ดังทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom) ทฤษฎีความต้องการของแมคเกรเกอร์ (McGregor) ทฤษฎี X, Y

McGregor, Douglas (1960) กล่าวว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้เนื่องจากไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับควบคุม แนะนำหรือขู่เชิญว่าจะลงโทษเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และความสงบ ชอบการชี้แนวทางในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด McGregor พยายามอธิบายทฤษฎีผสมผสานแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกเข้าด้วยกัน เขาให้ชื่อทฤษฎีนี้ว่า “ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y” หลักการของทฤษฎี X ตั้งขึ้นบนสมมติฐานของ “การควบคุมหรือการบังคับบัญชา” หลักการมีดังนี้

- 1) มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน จะหลีกเลี่ยงการทำงานถ้ามีโอกาส
- 2) เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์นี้เอง จึงต้องใช้วิธีการบังคับบัญชา ควบคุม ขู่เชิญ หรือลงโทษ เพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้งานสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่องค์การต้องการ
- 3) มนุษย์โดยทั่วไปชอบการบังคับควบคุม ชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย และต้องการความมั่นคงปลอดภัย หลักการของทฤษฎี Y ตั้งขึ้นตามพื้นฐานของการวิจัยที่เชื่อว่ามนุษย์สามารถกระตุ้นได้ด้วยแรงจูงใจ มีดังนี้
 - 1) การใช้ความพยายามทางกายและสมองในการทำงานนั้นเป็นเสมือนการเล่นหรือการพักผ่อน
 - 2) การควบคุมโดยปัจจัยภายนอกและการขู่เชิญ ลงโทษ ไม่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
 - 3) การกำหนดจุดมุ่งหมายที่แน่นอน เป็นเสมือนเครื่องล่อใจที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ
 - 4) มนุษย์โดยทั่วไปจะเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานโดยสภาวะสถานการณ์ที่เหมาะสมที่จะช่วยให้เขาแสวงหาความรับผิดชอบต่องานด้วย

5) ความสามารถที่จะคิดสร้างสรรค์ หรือหาวิธีการแก้ปัญหาโดยองค์การ เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ที่จะกระจายไปสู่เพื่อนร่วมงานอย่างกว้างขวาง

6) ภายใต้อุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของมนุษย์โดยทั่วไปถูกนำมาใช้เพียงบางส่วนเท่านั้น อันที่จริงแล้วทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนความคิดการอธิบายธรรมชาติของมนุษย์คนละทิศทางเท่านั้น ดังนั้น ในการทำงานผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะใช้ทฤษฎีนี้ปะปนกันไปขึ้นอยู่กับสถานะสถานการณ์ในการทำงาน และจะใช้ทฤษฎีใดมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะความเป็นผู้นำของบริหารเองเป็นหลัก

จากการที่มีผู้ให้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปได้ว่า บุคลากรจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การพิจารณาองค์ประกอบทั้งสาม อันประกอบด้วย การจูงใจ ความต้องการ ความคาดหวัง ภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด คนทุกคนล้วนแต่มีความคาดหวังเสมอความคาดหวัง จึงเปรียบเสมือนเป็นแรงผลักดันให้เกิดความต้องการซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งโดยปกติมนุษย์ย่อมมีความคาดหวังและความต้องการตลอดเวลา และแต่ละบุคคลก็จะมี ความคาดหวังไม่เท่ากันในแต่ละช่วงเวลาหรือสถานการณ์ ดังนั้น ความคาดหวังและความต้องการของบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่ควรสนใจศึกษาเพื่อสามารถเข้าใจความคาดหวังและความต้องการของบุคลากร เพื่อสามารถสนองความต้องการและสร้างแรงจูงใจตามความคาดหวังของบุคลากร บนพื้นฐานความสำเร็จขององค์การ และความพึงพอใจของบุคลากร

2.1.2 ความหมายของการบริหาร

การบริหาร คือ กลุ่มที่มีหน้าที่รับผิดชอบกำหนดเป้าหมายและการจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ ให้ร่วมแรงร่วมใจกันสร้างผลผลิตเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่วางไว้ และบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายของการบริหาร ดังนี้

จรรยา แก้วเอี่ยม (2557) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

ภาคควสนัญญ์ สาระลย์ (2558) สรุปได้ว่า การบริหารเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด นักบริหารหลายคนมีความคิดเห็นเหมือนกันว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของคณะบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะที่แน่นอนในการทำงาน

มุนาดียา วาบา (2560) ให้ความหมาย การบริหารงานบุคลากร ว่าเป็นกระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อคัดสรรให้ได้ซึ่งคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานขององค์การเข้ามาปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยองค์การจะต้องสร้างกระบวนการให้สามารถดึงดูด

ธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน หรืออาจจะสรุปถึงความหมายของการบริหารงานบุคลากร คือ การบริหารหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์การ ตั้งแต่การสรรหาบุคลากรการคัดเลือกบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การถึงโทษทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากงาน เป็นต้น อันเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นลูกโซ่

มุนิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษามีความสำคัญมาก เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งจะช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญก้าวหน้าและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ

สุเทพ เท่งประกิจ (2557) ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่แน่นอนในการทำงาน และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่างๆ โดยใช้ความรู้ความสามารถหรือศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน โดยการบริหารเป็นทั้งด้านศาสตร์และศิลป์ไปพร้อมๆ กัน ทั้งนี้ผู้บริหารจึงต้องหมั่นพัฒนาตนเองในส่วนต่างๆ ทั้งทางด้านการเรียนรู้วิชาการใหม่ๆ และการเรียนรู้ภาระหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Halpin, A. W., & Winer, B. J. (1966) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นทางการศึกษาการอุตสาหกรรมหรือองค์กรของรัฐ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

- 1) งาน (Task) หมายถึง งานที่ต้องทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรใดปราศจากงานหรือภารกิจที่ต้องกระทำแล้ว องค์กรนั้นก็ไม่มีคามจำเป็นหรือมีเหตุที่จะดำรงอยู่อีกต่อไป

- 2) องค์กรที่เป็นทางการ (Formal Organization) หมายถึง กลุ่มชนิดพิเศษ เป็นกลุ่มสังคมที่ประกอบด้วย ผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกขององค์กรต่างก็มีหน้าที่รับผิดชอบ มีบทบาทที่คาดหวังหรือที่กำหนดเอาไว้แตกต่างกันออกไป โดยสมาชิกทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน

- 3) กลุ่มผู้ร่วมงาน (Work Groups) หมายถึง บุคคลซึ่งถูกเลือกให้ดำรงตำแหน่งตามที่ระบุไว้ องค์กรหนึ่งอาจมีผู้ร่วมงานกลุ่มเดียวหรือหลายกลุ่มก็ได้

- 4) ผู้นำ (Leaders) หมายถึง ผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กร ในองค์กรหนึ่ง อาจจะมีผู้บริหารหลายระดับทำหน้าที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จของกลุ่มย่อยในองค์กรก็ได้ ซึ่งแต่ละกลุ่มต่างก็มีส่วนร่วมรับผิดชอบการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

Hutchinson, G. E. (1967) ได้ให้ความหมาย การบริหาร ไว้ว่าหมายถึง ศิลปะหรือความสามารถในการรวมวัตถุและกำลังคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

Simon, Hevber A. (1976) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยผู้บริหารไม่ต้องเป็นผู้ปฏิบัติเพียงแต่ใช้ศิลปะทำให้ผู้ซึ่งปฏิบัติงานเป็นผู้สำเร็จตรงตามจุดมุ่งหมายขององค์การ หรือเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก เพราะการดำเนินงานต่างๆ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนงาน

Hoy, Wayne, K., & Miskel, Cecil, G. (2001) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ อาทิ การตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย

Sergiovanni, T. J. (1980) กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือโดยผู้อื่น เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Barnard (2009) กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Getzels & Guba (1957) กล่าวไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม 3 ทาง คือ

1) ทางโครงสร้าง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา

2) ทางหน้าที่ ได้แก่ ขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมาย

3) ทางปฏิบัติ ได้แก่ กระบวนการบริหารที่บุคคลและกลุ่มบุคคลต้องร่วมกันทำงานและมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

Kootz (1972) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นอุปกรณ์ในการบริหารงาน

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่างๆ งบประมาณและเทคโนโลยี เพื่อที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของการบริหารต่างข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปได้ว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งของกลุ่มบุคลากรตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปอย่างประหยัดแต่มีประสิทธิภาพและให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมสูงสุด องค์การทุกองค์การจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีการบริหารงานที่ดีแม้ในองค์การจะมีบุคลากร งบประมาณ วัสดุ ที่ดี แต่หากบริหารจัดการไม่ดีก็อาจทำให้องค์การไม่ประสบความสำเร็จได้

ลัมมาราณิ สัสตังค์ (2558) การบริหารมีลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้

- 1) มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย
- 2) มีหลักเกณฑ์ในการดำเนินงาน
- 3) มุ่งสร้างผลงานให้เกิดขึ้น
- 4) ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายๆ ด้านรวมกัน
- 5) ความสำเร็จของงานอยู่ที่ความร่วมมือแรงร่วมใจของสมาชิก
- 6) มีผลกระทบในวงกว้าง
- 7) มีการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 8) มีผู้นำกลุ่ม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหาร คือ เครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามกระบวนการที่มีวัตถุประสงค์ มีการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

2.1.3 ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรไว้ ดังนี้

ชาญชัย พิมพ์คำ (2558) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร สรุปได้เป็น 3 ประการ คือ ช่วยให้องค์การหรือหน่วยงานได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ช่วยทำให้องค์การหรือหน่วยงานใช้บุคลากรให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยประสานความต้องการส่วนบุคคล ความต้องการขององค์การและความต้องการของสังคมเข้าด้วยกัน

มุณีระห์ เจ๊ะมิง (2559) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษามีความสำคัญมาก เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งจะช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญก้าวหน้าและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรมีความสำคัญต่อบุคคลกับการทำงานนั้นมีความสำคัญต่อกันมาก หากองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถเหมาะสมกับงาน เมื่อได้บุคลากรเช่นนี้ร่วมทำงานด้วยแล้วนั้นองค์กรก็จะประสบความสำเร็จอยู่ทุกเมื่อ

อุษณีย์ จิตตะปาโล (2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานบุคลากรว่า งานบุคลากรมีความสำคัญในการที่จะมีส่วนยกระดับมาตรฐานของสังคม และช่วยงานด้านการบริหารของทุกๆ องค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในเรื่องดังต่อไปนี้

1) ความสำคัญต่อการบริหารงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กร การบริหารงานจึงมีบทบาทสำคัญ ดังนี้

(1.1) เป็นการหาคนที่มีรู้ความสามารถตรงกับที่องค์กรต้องการให้เข้ามาทำงาน ตลอดจนมีการจูงใจให้บุคลากรเหล่านั้นยินดีอุทิศทั้งร่างกาย จิตใจ จากการที่มีผู้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรเป็นปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรสามารถไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ซึ่งจะช่วยวางแผนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานในองค์กร และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและสติปัญญาให้กับงานอย่างเต็มความสามารถของเขา

(1.2) ช่วยให้มีการจัดระเบียบงานและสอดส่องดูแลให้บุคลากรฝ่ายต่างๆ ขององค์กรได้ทำงาน ได้ใช้รู้ความสามารถอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

(1.3) ช่วยเหลือองค์กรในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้ใช้แรงงานกับฝ่ายบริหารองค์กร ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น

(1.4) เป็นการเสริมสมรรถภาพในการทำงานให้กับบุคลากรทุกคนขององค์กร ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินงานให้เป็นผลสำเร็จ เช่น การให้การฝึกอบรม ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยทุนขององค์กรเองหรือทุนส่วนตัว เปิดโอกาสให้มีการศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น

2) ความสำคัญต่ออาชีพงานบริหารบุคลากร งานบริหารบุคลากรจัดเป็นอาชีพอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับอาชีพอื่นๆ เช่น แพทย์ ครู วิศวกร สถาปนิก เป็นต้น เพราะการบริหารบุคลากรเป็นเรื่องที่ต้องรับผิดชอบและดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาคน การคัดเลือกคน การฝึกอบรม การจูงใจพนักงาน และการประเมินผล ตลอดจนการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อคนงาน เป็นต้น ซึ่งต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ มีความชำนาญ และมีลักษณะเป็นผู้นำ ปัจจุบันการบริหารงานบุคลากรต้องมีเทคนิคด้านการบริหารเพื่อประโยชน์สูงสุดในสังคม ธุรกิจ และประเทศชาติ โดยมีการจัดตั้ง “สมาคมการจัดการงานบุคลากรในประเทศไทย” ในการบริหารจัดการให้เกิดความเชื่อมโยงมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ได้แก่ ความเป็นธรรม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระบุว่า หลักการสำคัญที่ให้เกิดความสำเร็จในสภาพการทำงาน สร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร เริ่มตั้งแต่การเข้าสู่องค์กร การอยู่ร่วมกันในองค์กร การพ้นจากองค์กร ต้องรู้จักการใช้ระบบคุณธรรม (Merit Systems) หรือการใช้ระบบความรู้ความสามารถเป็นหลักในการทำงาน ทั้งนี้ก็จะทำให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ระบุว่า หลักการสำคัญที่ให้เกิดความสำเร็จในสภาพการทำงาน สร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร เริ่มตั้งแต่

1) การเข้าสู่องค์กร การอยู่ร่วมในองค์กร การพ้นจากองค์กร ต้องรู้จักการใช้ระบบคุณธรรม (Merit Systems) หรือการใช้ระบบความรู้ความสามารถเป็นหลักในการทำงาน ทั้งนี้ก็จะทำให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงานกับตำแหน่งหน้าที่ ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสมแก่บุคลากร

2) สภาพการทำงานที่ดี มีการจัดสภาพการทำงาน (Working Condition) ให้เหมาะสมเพียงพอและพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีพื้นที่หรือบริเวณที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างปลอดภัยและสมควรกับตำแหน่ง

3) ให้ความสำคัญแก่บุคลากรจากการเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญแก่บุคลากรในทุกๆ ตำแหน่ง ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรจะต้องมีอุปกรณ์ทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่บรรจุอยู่ภายในเครื่องจักรนั้น ถ้าอุปกรณ์ชิ้นใดชิ้นหนึ่งเสื่อมสภาพหรือหลุดหายไป เครื่องจักรนั้นก็ทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ หรืออาจจะทำงานต่อไปไม่ได้ ดังนั้น การให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกระดับจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะปล่อยปละละเลยไม่ได้ เพราะการให้ความสำคัญแก่บุคลากรจะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงานและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

4) ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมการเปิดโอกาส และให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้การบริหารงานจัดการเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีความเข้าใจและมีความสัมพันธ์กันด้วยดี

5) ยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร การยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากร เพราะกว่าที่องค์กรจะได้บุคลากรเข้ามาสู่ตำแหน่งจะต้องผ่านขั้นตอนในการสรรหา (Recruitment) การคัดเลือก (Selection) และขั้นตอนต่างๆ อีกมากจนถึงขั้นตอนการรับเข้าสู่อองค์กร ดังนั้น จึงต้องให้การยอมรับและมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากรที่องค์กรรับเข้ามาทำงานในตำแหน่งนั้นๆ

สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า งานบุคลากรมีความสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปข้างหน้าเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี สถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารงานบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ"

2.1.4 ผู้บริหารและกระบวนการบริหาร

องค์กรแต่ละองค์กรจะดำเนินการไปในทิศทางใด ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหาร ในภาษาอังกฤษมีคำใช้อยู่หลายคำ เช่น Manager, Administrator

Director, Supervisor, Executive คำทั้งหลายเหล่านี้มีความหมายในลักษณะเดียวกัน โดยความนิยมแล้วทางราชการจะใช้คำว่า Administrator ส่วนธุรกิจจะใช้คำว่า Manager สำหรับความหมายของผู้บริหารนั้นมีท่านผู้รู้ได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย แต่สรุปได้ว่า ผู้บริหาร คือ บุคคลที่ทำหน้าที่ประสานกิจกรรมต่างๆ ในองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์การที่เจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จในการดำเนินการ ย่อมสืบเนื่องมาจากมีผู้นำหรือผู้บริหารและทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดีย่อมบริหารองค์การโดยมีกฎเกณฑ์หรือกระบวนการบริหารที่ดี ซึ่งแนวคิดหรือกระบวนการบริหารมีหลายแนวคิด อาทิ

ภาคควลันชญ์ สารละลาย (2558) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร (Management Process) ประกอบด้วย หน้าที่พื้นฐานของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) การควบคุม (Controlling)

Gulick (1963) ได้กำหนดขั้นตอนหรือหลักการบริหารไว้ 7 ประการ เรียกว่า “POSDCORB” มีรายละเอียดดังนี้

1) P การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนโครงการแผนปฏิบัติการ รวมทั้งวิธีปฏิบัติการไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

2) O การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่และการจัดสายงานเพื่อปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้

3) S การจัดบุคลากร (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาและการใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4) D การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการและการควบคุมบุคลากรให้ปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือและประสานงานที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานไปด้วยดี

5) Co การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานกิจการด้านต่างๆ สู่จุดหมายเดียวกัน

6) R การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ

7) B การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การควบคุมกำกับติดตาม และการตรวจสอบด้านการเงินและการบริหารสินทรัพย์ขององค์การ

Kootz (1972) ได้กำหนดกระบวนการบริหารไว้เป็น 5 ประการ (POSDC) ดังนี้

1) การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่แรกที่มีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหาร การวางแผนเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงสร้างและวิธีดำเนินงานเพื่อให้

บรรลุผล ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการพยากรณ์เหตุการณ์ทางเศรษฐกิจ ทางสังคม และทางการเมืองด้วย และการวางแผนยังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ถือเป็นเรื่องของการตกลงใจเลือกทางเพื่อกำหนดนโยบายการผลิตหรือการตัดสินใจกำหนดวิธีปฏิบัติ เป็นต้น

2) การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการจัดระบบ ระเบียบการทำงานขององค์การ เพราะในองค์การต้องมีคนจำนวนมากมาร่วมกันทำงาน ถ้าไม่มีการจัดระบบในการทำงานก็จะทำให้เกิดความสับสน ไม่สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ การจัดระบบการทำงานนั้นต้องคำนึงถึงการประสานสัมพันธ์ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนกัน หรือหมายถึง การจัดแบ่งงานออกเป็นกลุ่มๆ กำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่แต่ละกลุ่มไว้ให้แน่นอน และให้กิจกรรมต่างๆ ประสานสัมพันธ์กันโดยมุ่งวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นสำคัญ

3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การจัดคนเข้าทำงานก็คือ การบริหารงานบุคลากรนั่นเอง การบริหารบุคลากรไม่ใช่สิ้นสุดเพียงการหาคนเข้าทำงานในองค์การเท่านั้น แต่ต้องทำต่อเนื่องไปจนกว่าบุคลากรเหล่านั้นจะพ้นจากองค์การ ส่วนบุคลากรในองค์การก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น มีการเลื่อน ลด ปลด ย้าย ลาออกอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานในหน้าที่ให้สัมพันธ์กันด้วย ดังนั้นในเรื่องการจัดคนเข้าทำงานนั้นจึงต้องมีความหมาย รวมถึงการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน การคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสม การแต่งตั้ง โยกย้าย การพัฒนาบุคลากร การจัดการเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน เป็นต้น

4) การอำนวยการ (Directing) การอำนวยการ หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารงานขององค์การได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และบรรลุเป้าหมาย เมื่อมีการวางแผนการจัดองค์การ และมีคนเข้ามาทำงานแล้วยังไม่สามารถทำงานได้ในการทำงานจริงๆ แล้วต้องมีการสั่งการหรืออำนวยการในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องสามารถกระตุ้นหรือจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

5) การควบคุม (Controlling) การควบคุม หมายถึง การที่ผู้บริหารตรวจรายงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติว่าดำเนินการไปถูกต้องตามขั้นตอนหรือไม่ ผลงานได้มาตรฐานเพียงใด และทำอย่างไรจึงจะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องได้รับรายงานผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน เพราะถ้าเกิดมีอะไรแปรเปลี่ยนไปจากเป้าหมายที่ตั้งไว้จะได้เข้าไปช่วยแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่ และยังหมายถึง การดูแลให้คำแนะนำช่วยเหลือที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นระบบต่อเนื่องสม่ำเสมอ ระดับและบทบาทของผู้บริหารในองค์การแต่ละองค์การย่อมมีจำนวนบุคลากรมากน้อยแตกต่างกันไปตามความจำเป็นและความเหมาะสม ในองค์การขนาดเล็กอาจมีผู้บริหารเพียงคนเดียว แต่ถ้าเป็นองค์การขนาดใหญ่มีสมาชิกในองค์การมาก การบริหารกิจการ การประสานงาน การควบคุม

ก็จะยุ่งยากซับซ้อนตามลำดับ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องหาบุคลากรมาช่วยแบ่งเบาภารกิจ โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสม สำหรับหน่วยงานของรัฐจะมีการกำหนดโครงสร้างบทบาท และหน้าที่การควบคุม การบังคับบัญชา ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนแน่นอน เพราะฉะนั้นจึงได้มีการกำหนดระดับของผู้บริหารไว้ 3 ระดับ คือ

1) ผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ บรรดาหัวหน้างานหรือบุคคลที่อยู่เหนือระดับผู้ปฏิบัติงาน มีหน้าที่ในการติดต่อออกคำสั่งจากผู้บริหารระดับเหนือกว่า ควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่องค์การกำหนดไว้ รับรายงานจากผู้ปฏิบัติงานโดยตรง มีลักษณะของงานตามแผนงานประจำปี ไม่มีปัญหาซับซ้อน ไม่ต้องตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย ผู้บริหารระดับต้นบางครั้งเรียกว่า ผู้อยู่ระหว่างทาง เพราะเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานหรือสื่อกลางในการติดต่อระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมักจะถูกบีบคั้นจากทั้งสองทางเสมอ

2) ผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย หรือผู้จัดการในองค์การ เอกชน มีหน้าที่ในการรับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง เพื่อแปลงเป็นแผนปฏิบัติการให้แก่ผู้บริหารระดับต้น และเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการดำเนินการ และรับรายงานจากผู้บริหารระดับต้น ควบคุม ดูแลรับผิดชอบงานในฝ่ายของตน

3) ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ อธิบดี รองอธิบดี ปลัดกระทรวง หรือกรรมการบริหาร ประธานกรรมการ ผู้จัดการใหญ่ มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแผน บริหารงานโดยตรงตลอดทั่วทั้งองค์การ

2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร

โดยปกติการบริหารหรือการจัดการทั้งภาครัฐและเอกชนมักจะกล่าวถึงทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญในการจัดการหรือการบริหาร 4 ประการ คือ 1) บุคคล (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุ อุปกรณ์ (Material) 4) การจัดการ (Management) ทรัพยากรบางอย่างมีในปริมาณที่จำกัด ดังนั้นผู้บริหารมีวิธีการหรือมาตรการอย่างไรในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดทั้งปริมาณและคุณภาพในการนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นสูงสุดในการบริหารจัดการ ถือว่าเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินการใดๆ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว ไม่มีปัญหาหรืออุปสรรค และสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการ การดำเนินงานกิจการในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการผลิตทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่สังคมทุกระดับ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ในระดับโรงเรียนขึ้นไปจนถึง

ระดับกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบุคลากรที่เป็นรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี และผู้นำประเทศ

การบริหารงานบุคลากรเป็นศัพท์ทางวิชาการที่ได้บัญญัติขึ้น โดยแปลความหมายจากภาษาอังกฤษว่า Personnel Administration, Personnel Management, Labor Relations, Industrial Relations และ Manpower Management ซึ่งคำในภาษาไทยจะใช้คำที่แตกต่างกัน เช่น การบริหารบุคลากร การจัดการงานบุคลากร การเจ้าหน้าที่ การบริหารงานเจ้าหน้าที่

การบริหารงานบุคลากร เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเข้าทำงาน จัดคนให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งการบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรอยู่ในองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนการให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นต้น

2.2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากร หรือการวางแผนกำลังคน คือ กระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในองค์กรล่วงหน้า ต้องการอัตรากำลังประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด นอกจากนี้การวางแผนกำลังคนยังรวมไปถึงการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีจำนวนและประเภทบุคลากรตรงตามความต้องการ โดยคุณสมบัติบุคลากรนั้นตรงตามความจำเป็นของงานและต้องพร้อมใช้งานทันทีเมื่อหน่วยงานต้องการ ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสม ทั้งปริมาณและคุณภาพในระยะเวลาที่เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษาในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ได้มีหน่วยงานและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานบุคลากรไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ชาญชัย พิมพ์คำ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคลากร เป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร นับตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การให้ค่าตอบแทน การสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการปกครอง การแก้ไขความขัดแย้ง การให้ข้อมูลข่าวสาร จนกระทั่งถึงให้บุคลากร

พ้นจากงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานและทำงานให้หน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีความก้าวหน้า มีสัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงาน และเมื่อพ้นจากงานไปแล้วยังมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

ฐานา ปณิศา (2559) ได้กล่าวว่า การจัดการงานบุคลากร หมายถึง การดึงดูดใจ การพัฒนาและการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ หากองค์กรใดไม่ได้กระทำกิจกรรมดังกล่าวก็จะไม่สามารถที่จะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาร่วมงานกับองค์กร และสร้างความผูกพันในการทำงาน

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2558) ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์เพื่อสรรหาคนดีคนเก่งเข้ามาร่วมงานพัฒนาเขาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สร้างกำลังใจให้เขาทำงานอยู่กับองค์กรนานๆ และเมื่อเกษียณอายุไปแล้วเขาสามารถมีชีวิตอยู่ได้อย่างมั่นคง

พิมพ์พัทธา สินธุรัตน์ (2558) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการจัดการบุคลากรให้เกิดผลขึ้น ทั้งในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ การบำรุงรักษาบุคลากรทั้งในด้านความรู้และขวัญกำลังใจ ตลอดจนการให้พ้นจากงานเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2559) ได้กล่าวว่า การจัดการงานบุคลากร หมายถึง การจัดการความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ โดยจะเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรตั้งแต่แรกได้คนมาทำงานจนถึงคนนั้นออกจากงานไป

วราดา ณ ลานคา (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร ใช้ตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การบำรุงรักษาจนพ้นงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างสูงสุด

วีรวิชัย ปิยนนทศิลป์ (2559) ได้กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ คือ กระบวนการในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยมีกลไกที่มีสมรรถนะ เพื่อการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือกคนเก่งและคนดีเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กร

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานการจัดบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่าที่สุด ก่อประโยชน์ให้กับองค์กรมากที่สุด ตลอดจนถึงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างที่ต้องการวางไว้

สมาน อัครภูมิ (2558) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรหรือทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการในการกำหนดแผนกำลังคนขององค์กร การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งและทดลองงาน

การฝึกอบรมและการพัฒนา การให้สวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรวิชาชีพ

สุจินดา เอี่ยมศิริ (2558) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร เป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดการ การจัดบุคคลให้เกิดผลขึ้น ทั้งในด้านทักษะความรู้ ความสามารถ การบำรุงรักษาบุคคล ทั้งในด้านความรู้ และขวัญกำลังใจ ตลอดจนการให้พ้นจากงานเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคลากรดังข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสม ทั้งปริมาณและคุณภาพในระยะเวลาที่เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษาในตำแหน่งที่เหมาะสม ตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.2.2 ความสำคัญการบริหารงานบุคลากร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรไว้ ดังนี้

ชาญชัย พิมพ์คำ (2558) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร สรุปได้เป็น 3 ประการคือ ช่วยให้องค์การหรือหน่วยงานได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ช่วยทำให้องค์การหรือหน่วยงานใช้บุคลากรให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยประสานความต้องการส่วนบุคคล ความต้องการขององค์กรและความต้องการของสังคมเข้าด้วยกัน

มุณีเราะห์ เจ๊ะมิง (2559) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษามีความสำคัญมาก เพราะทรัพยากรบุคลากรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญก้าวหน้าและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรมีความสำคัญต่อบุคคลกับการทำงานนั้นมีความสำคัญต่อกันมาก หากองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถเหมาะสมกับงาน เมื่อได้บุคลากรเช่นนี้ร่วมทำงานด้วยแล้วนั้นองค์กรก็จะประสบความสำเร็จอยู่ทุกเมื่อ

การบริหารงานทุกชนิดนั้นทรัพยากรพื้นฐานที่เรียกกันย่อๆ ว่า 4M ได้แก่ บุคคล (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในองค์กรมากที่สุด เพราะมีส่วนช่วยในการดำเนินการต่างๆ ให้เป็นไปตามคุณภาพและมาตรฐานที่กำหนดจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการได้มาของบุคลากรที่มีคุณภาพต้องรักษาและพัฒนาให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อ

เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรไว้ ดังนี้

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทั้งระบบ เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลที่จะผลักดันให้เกิดการดำเนินการในทุกขั้นตอนและการบริหารงานบุคลากรที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรได้

มุนีเราะห์ เจ๊ะมิง (2559) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษามีความสำคัญมาก เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญก้าวหน้าและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

ลิษา สมัครพันธ์ (2560) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่งในองค์กร เพราะเมื่อคนมีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารงานด้านอื่นๆ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นงานสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานบุคลากร ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน คือ งาน และคน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จแต่การที่ดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จนั้นจะต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานดังกล่าวด้วย จึงจะทำให้งานสำเร็จ และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจมีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม

วาราดา ณ ลานคา (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคลากรที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารในองค์กรทุกคน เพราะสภาพองค์กรในทุกวันนี้มีปัญหามากจากอิทธิพลและการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาให้มากที่สุด ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ

ศิรินภารณ ทุมคำ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรสามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย คือ ความเจริญเติบโตขององค์กร เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงาน อีกทั้งเป็นงานที่ช่วยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เพราะถ้าการบริหารทรัพยากรบุคคล

ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานนั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะจะทำให้งานดำเนินไปประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ เพราะบุคลากรเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารต่างๆ เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถรักษาอารมณ์ไว้ดึงดูดให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานนานที่สุดแล้ว คิดว่าหน่วยงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพและมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

ศิริรัตน์ มกรพลฤกษ์ (2559) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรมีความสำคัญต่อบุคคลกับการทำงานนั้นมีความสำคัญต่อกันมาก หากองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถเหมาะสมกับงาน เมื่อได้บุคลากรเช่นนี้ร่วมทำงานด้วยแล้วนั้นองค์กรก็จะประสบความสำเร็จอยู่ทุกเมื่อ

สุปรานี นาคหัวเพชร (2558) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะจะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ การดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติที่วางไว้ ทำให้เกิดความเป็นเลิศทั้งทางด้านการบริหารและการจัดการ ย่อมทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าตามมา สิ่งที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือ ผู้บริหารควรมีเหตุผลและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้แก่ การวางแผนที่เหมาะสมกับการกำหนดสายงานที่ชัดเจน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคลากร ในปีงบประมาณ 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวไว้ว่า หลักการสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการให้เกิดความเชื่อมโยง มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ได้แก่

1) ความเป็นธรรมในสภาพการทำงาน สร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร เริ่มตั้งแต่การเข้าสู่องค์กร การอยู่ร่วมในองค์กร การพ้นจากองค์กร ต้องรู้จักการใช้ระบบคุณธรรม (Merit Systems) หรือการใช้ระบบความรู้ความสามารถเป็นหลักในการทำงาน ทั้งนี้ก็จะทำให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงานแก่บุคลากร

2) สภาพการทำงานที่ดี มีการจัดสภาพการทำงาน (Working Condition) ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสมเพียงพอและพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีพื้นที่หรือบริเวณที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างปลอดภัยและสมควรกับตำแหน่ง

3) ให้ความสำคัญแก่บุคลากรจากการเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญแก่บุคลากรในทุกๆ ตำแหน่ง ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรจะต้องมีอุปกรณ์ทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่บรรจุอยู่ภายในเครื่องจักรนั้น ถ้าอุปกรณ์ชิ้นใดชิ้นหนึ่งเสื่อมสภาพหรือหลุดหายไป เครื่องจักรนั้นก็จะทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ หรืออาจจะทำงานต่อไปไม่ได้ ดังนั้น การให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกระดับจึงเป็นสิ่งที่

ผู้บริหารจะปล่อยปละละเลยไม่ได้ เพราะการให้ความสำคัญแก่บุคลากรจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจในงานและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

4) ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมการเปิดโอกาสให้บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้การบริหารงานจัดการเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีความเข้าใจ และมีความสัมพันธ์กันด้วยดี

5) ยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร การยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากรเพราะว่าที่องค์กรจะได้บุคลากรเข้ามาสู่ตำแหน่งจะต้องผ่านขั้นตอนในการสรรหา (Recruitment) การคัดเลือก (Selection) และขั้นตอนต่างๆ อีกมาก จนถึงขั้นตอนการรับเข้าสู้องค์กร ดังนั้น จึงต้องให้การยอมรับและมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากรที่องค์กรรับเข้ามาทำงานในตำแหน่งนั้นๆ

เอกสิทธิ์ สนามทอง (2560) เทคนิคการวางแผนอาชีพ และการพัฒนาบุคลากร (Career Planning and Staff Development Technique) ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร หมายถึง บทบาทภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้ได้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพจากการใช้บุคลากรนั้น และสามารถบริหารจัดการความสามารถในด้านต่างๆ ของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ด้วยกิจกรรมต่างๆ ได้

จากการที่มีผู้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรเป็นปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรสามารถไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งจะช่วยวางแผนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานในองค์กร และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2.2.3 วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากรในองค์กรใดก็ตามจะต้องดำเนินการตามหลักการ และวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร โดยการใช้บุคลากรให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคลากร ดังนี้

อาทิตย์ รัตนสุริยา (2557) ได้ให้ความหมายของวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคลากรว่าเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล มีการเลือกสรรผู้มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอตามความต้องการของหน่วยงาน เพื่อใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพ และกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

สุเทพ เท่งประกิจ (2557) ให้ความหมายวัตถุประสงค์การบริหารงานบุคลากรว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคลากร คือ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม องค์กร และบุคคล ในด้านต่างๆ เช่น การปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความต้องการการพัฒนาบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบำรุงรักษาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่ออยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากวัตถุประสงค์การบริหารงานบุคลากรดังที่ได้กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคลากร เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านต่างๆ เช่น การปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความต้องการ การพัฒนาบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบำรุงรักษาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อการอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2.4 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากร

งานบุคลากรในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ ของข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ และจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลขอบข่ายและกระบวนการบริหารงานบุคลากร โดยยึดแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ซึ่งได้กำหนดกระบวนการในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูไว้ 5 ด้าน คือ

1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการคาดคะเนความต้องการกำลังคนของสถานศึกษาเป็นการล่วงหน้า และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคน การใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการควบคุมการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด

2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการค้นหาบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานและเร่งรัดให้เข้าสมัครงานในองค์กร ส่วนการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การรับบุคคลเข้าทำงาน การมอบหมายหน้าที่การงาน หรือกำหนดหน้าที่การงานให้รับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในสถานศึกษา

3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อเพิ่มความชำนาญอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายของสถานศึกษา (1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ (1.1) การพัฒนาก่อนมอบหมายการ

ปฏิบัติหน้าที่ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ (1.1.1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (1.1.2) แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน (1.1.3) ดำเนินการ ติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง (1.2) การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ (1.2.1) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา (1.2.2) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา (1.2.3) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร (1.2.4) ติดตาม ประเมินการพัฒนา (1.2.5) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (1.3) การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้ (1.3.1) ศึกษาวิเคราะห์ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (1.3.2) ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม (1.3.3) ติดตาม ประเมินผลการพัฒนา (1.4) การพัฒนาการไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้ (1.4.1) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (1.4.2) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (1.4.3) การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (1.4.4) การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว (1.4.5) การดำเนินการเกี่ยวกับการบัญชีจ่ายเงินเดือน มีแนวทางปฏิบัติโดยดำเนินงานตามที่กระทรวงการคลังกำหนด (1.4.5) เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น แนวทางปฏิบัติโดยดำเนินงานตามที่กระทรวงการคลังกำหนด (1.4.6) งานทะเบียนประวัติ (1.4.7) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (1.4.8) การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ (1.4.9) งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีที่เกี่ยวข้อง

4) วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยในตนเอง และการป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัย

5) การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพความเป็นข้าราชการเมื่อมีเหตุตามกรณีที่กฎหมายกำหนดไว้เช่น การลงโทษทางวินัย การลาออก การเกษียณอายุราชการ ทุพพลภาพ และถึงแก่กรรม

จากข้อบ่งชี้และกระบวนการบริหารงานบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้มีหน่วยงานและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมาย 5 ด้าน ดังนี้

1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

สุดา สุวรรณภิรมย์ (2558) ได้ให้ความหมายของการวางแผนบุคลากร คือ การวางแผนบุคลากรเป็นการคาดคะเนความต้องการบุคลากรขององค์การให้สอดคล้องกับตำแหน่งว่างในอนาคตเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงการวางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ

โนริย์ ทริพย์โสภณ (2559) ได้ให้ความหมายของการวางแผนบุคลากร คือ กระบวนการของการคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ตั้งแต่ก่อนบุคลากรเข้าร่วมงานกับองค์การ ขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ จนกระทั่งเขาต้องพ้นออกจากองค์การ เพื่อให้องค์การใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคลากรเพื่อใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 (2562-2563) ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ กระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในองค์การล่วงหน้าว่าต้องการอัตรากำลังประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด นอกจากนี้การวางแผนกำลังคนยังรวมไปถึงการเปรียบเทียบกำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีจำนวนและประเภทบุคลากรตรงตามความต้องการ โดยคุณสมบัติของบุคลากรนั้นตรงตามความจำเป็นของงานและต้องพร้อมใช้งานทันทีเมื่อหน่วยงานต้องการ ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสม ทั้งปริมาณและคุณภาพในระยะเวลาที่เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษาในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 (2563) ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ กระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในองค์การล่วงหน้าว่าต้องการอัตรากำลังประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด นอกจากนี้ การวางแผนกำลังคนยังรวมไปถึงการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีจำนวนและประเภทบุคลากรตรงตามความต้องการ โดยคุณสมบัติของบุคลากรนั้นตรงตามความจำเป็นของงานและต้องพร้อมใช้งานทันทีเมื่อหน่วยงานต้องการ ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสม ทั้งปริมาณและคุณภาพในระยะเวลาที่เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานทางการศึกษาในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 (2562-2563) การวางแผนอัตรากำลังบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่สำคัญของหน่วยงานที่จำเป็นต้องมีการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรจะเป็นการสร้างหลักประกันในเสถียรภาพและความต่อเนื่องในการดำเนินงานของหน่วยงาน ว่าหน่วยงานจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพในแต่ละช่วงเวลาที่เหมาะสมการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพปัญหาของสถานศึกษาแล้ว ยังต้องวางแผนเพื่อใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วย ทั้งนี้ในปัจจุบันพบว่า ข้าราชการครูในระดับโรงเรียนหลายโรงเรียนมีสภาพอัตรากำลังที่ขาดเกณฑ์ ในขณะที่ภาพรวมของอัตรากำลังไม่ได้สะท้อนภาพดังกล่าว และหากพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ข้าราชการครูสำเร็จการศึกษา พบว่า บางสาขาวิชาขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูจึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษาไปในคราวเดียวกัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (2563) การวางแผนอัตรากำลังบุคลากร หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคนเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีจะให้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมและเพียงพอทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อดำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์การอย่างต่อเนื่อง และมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อให้ได้มาและธำรงรักษากำลังคนไว้ในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ 2) ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3) พยากรณ์ปัญหาที่เกี่ยวกับกำลังคน 4) เตรียมมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกำลังคน 5) เป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพกำลังคนที่จะเชื่อมโยงไปสู่การเตรียมกำลังคน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (2563) ได้ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ การวางแผน การบริหารจัดการ การเสริมสร้างสภาพของอัตรากำลังของบุคลากรในสถานศึกษา/หน่วยงาน ให้เหมาะสมกับงานทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ในตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการของสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้บริหารจัดการอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและโอกาสเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคลากรดังข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปได้ว่า การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน มีการวางแผนการกำหนดตำแหน่ง จัดทำแผนอัตรากำลัง การขอเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะ แจกภาระงานและหน้าที่ กำหนดมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

โนริย ทรัพย์โสภณ (2559) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความชำนาญในปริมาณที่เหมาะสมให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความรับผิดชอบของตนเอง

นภัสสรณ์ มูลสิน (2561) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง ภาระงานตามขอบข่าย ดังนี้ 1) เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผ่านการเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด 3) ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ตามความต้องการของสถานศึกษา โดยผ่านการเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) แจกภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นลายลักษณ์อักษร 5) ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุและเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” 6) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะๆ ทุกสามเดือน ตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในส่วนของพนักงานราชการและลูกจ้างจะประเมินทุกๆ หกเดือน 7) รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนา 8) ดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดอย่างเข้ม

มูนิธิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงานคู่มือการบริหารงานการประชาสัมพันธ์ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหา ให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร ตลอดจนจัดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่เพื่อ

มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างอิสระ พิจารณากำหนดเงินเดือนอย่างเหมาะสมจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จในการบริหารจัดการ

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง ระดับการดำเนินการแสวงหาบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูง โดยแบ่งงานออกเป็นหลายฝ่ายตามลักษณะเฉพาะของงาน แต่งตั้งให้มีหัวหน้างาน การรับครูและบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานและทดลองปฏิบัติงานก่อน ด้วยขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกที่มีหลักเกณฑ์และยุติธรรม โดยมอบอำนาจให้แก่งานบริหารงานบุคลากร

วาราดา ณ ลานคา (2560) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินกิจกรรมการแสวงหา การสรรหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถของแต่ละคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและครบตามจำนวนที่องค์การต้องการมาปฏิบัติงาน

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การบริหารงานบุคลากรในเรื่องการดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคลากรเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยใช้งบประมาณและโดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนการแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับองค์กรเข้ามาปฏิบัติงานด้วยแล้วนั้น จะทำให้องค์กรนั้นๆ ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายมากขึ้น

สุเทพ เท่งประกิจ (2557) ให้ความหมายการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรว่า การดำเนินกิจกรรมการแสวงหา การสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถของแต่ละคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และครบตามจำนวนที่องค์การต้องการมาปฏิบัติงาน

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารมีการเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการสรรหา ได้แก่ การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ดำเนินการแต่งตั้ง การย้าย หรือการโอน หรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) กล่าวว่า ด้านการส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่อง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งก่อนและระหว่างการศึกษาหน้าที่ การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง ทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รวมทั้งการเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดขวัญและกำลังใจ ทักษะที่ดีต่อหน่วยงาน พึงพอใจงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการตอบสนองความเหมาะสมมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

โนริย์ ทร์พโยโสภณ (2559) กล่าวว่า ด้านการส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาในรูปแบบต่างๆ และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากร และมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อมาปรับปรุง

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ด้านการส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการที่มีสายการบังคับบัญชาแสดงความสัมพันธ์ของบุคลากรในงานแต่ละงานอย่างชัดเจน เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การเป็นอย่างมาก เนื่องจากประสิทธิภาพของงานย่อมขึ้นอยู่กับปฏิบัติงานของบุคลากร จึงเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องหาวิธีการส่งเสริม อันประกอบด้วย การจูงใจ การให้ค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ การรักษาวินัย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี

มุนีเราะห์ เจ๊ะมิง (2559) กล่าวว่า ด้านการส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการส่งเสริม ปรับปรุง เพิ่มพูน ประสพการณ์ เจตคติที่ดี และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่างๆ อีกทั้งศึกษาดูงานในสถานศึกษาของภาครัฐและเอกชน สามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559) กล่าวว่า ด้านการส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง ระดับการดำเนินการในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้บุคลากร โดยมีความพร้อมในการฝึกอบรมและพัฒนา มีการอบรมและพัฒนาและบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถมากขึ้น เพื่อให้ทันกับสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยียุคสมัยปัจจุบัน ชุมชนและฐานความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ

เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560) กล่าวว่า ด้านการส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การจัดปฐมนิเทศและอบรมบุคลากร โดยผู้บริหารในองค์กรหรือผู้เชี่ยวชาญงานบริหารบุคคล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ส่งเสริมบุคลากรโดยการจัดตั้งทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนให้บุคลากรอบรมเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วาราดา ณ ลานคา (2560) กล่าวว่า ด้านการส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง ความพยายามที่จะส่งเสริม ปรับปรุง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์

และเจตคติที่ดีให้แก่บุคคลในองค์กร สามารถนำความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนา
งานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา ได้แก่ ปฐมนิเทศ อบรมบุคลากรพัฒนาศักยภาพ และการศึกษาดูงาน เป็นต้น ให้ความรู้ด้านการ
เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานขอหนังสือ
รับรอง งานขออนุญาตในกรณีต่างๆ การจัดให้มีสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิด
ขวัญและกำลังใจ ทศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน มีความมั่นคงตามอัตภาพ

4) วินัยและการรักษาวินัย

ณัฐนิช ศรีลำคำ (2558) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การบริหารงาน
บุคคลในการดำเนินการใดๆ ของสถานศึกษาต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของส่วน
ราชการ ในทางวินัยกรณีมีผู้กระทำความผิดวินัย อีกทั้งการดำเนินงาน การยื่นเรื่องอุทธรณ์ ร้องทุกข์ เมื่อไม่ได้รับ
ความเป็นธรรม และการเสริมสร้างการป้องกันการกระทำผิดตลอดจนการดำเนินการเกี่ยวกับการออกจาก
ราชการของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาของส่วนราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โนริย์ ททรัพย์โสภณ (2559) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การปฏิบัติ
หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อยู่ในระเบียบแบบแผนของทางราชการ การปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของ
ผู้บังคับบัญชาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตรงต่อเวลา การอุทธรณ์ต่องานราชการ และการปฏิบัติตนทางวินัย
อย่างเคร่งครัด

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ระดับการ
ดำเนินการให้บุคลากรประพฤติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ความประพฤติที่ทางราชการกำหนดให้ยึดถือและ
ปฏิบัติพฤติกรรมที่แสดงออกมาในทางที่ถูกต้อง โดยรวบรวมข้อมูลเท็จจริง โดยสืบสวนให้ได้ความจริง
อันถ่องแท้ พิจารณาถึงลำดับขั้นของการลงโทษ พิจารณาการลงโทษเมื่อประจักษ์แจ้งในความผิด และ
ติดตามผลหลังการลงโทษ

จารุณี ปิตโต (2564) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การเสริมสร้างและ
พัฒนาให้ครูมีวินัย การควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน จรรยาบรรณวิชาชีพ
เพื่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการรวมถึงการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

ศศิวิมล คนเสี้ยมและพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) กล่าวว่า วินัยและการรักษา
วินัย หมายถึง การส่งเสริมวินัยและป้องปรามมิให้กระทำความผิดให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา ตลอดจนรับเรื่องร้องเรียนสืบสวนข้อเท็จจริง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและ
ไม่ร้ายแรง การดำเนินการทางวินัยสิ้นสุด รวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

ทั้งนี้ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยควรแก่กรณี

จิรภัทร เชียงทอง (2557) ได้สรุปความหมายของวินัยและการรักษาวินัยการรักษา วินัย ได้แก่ การที่ข้าราชการปฏิบัติตามวินัยการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำความผิดวินัยและดำเนินการทาง วินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำความผิด โดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำส่งเสริมให้ข้าราชการครุมีวินัยในการสร้าง เงื่อนไขและปัจจัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครู โดยใช้วิธีการต่างๆ มีการฝึกอบรม เป็นต้น

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550) ได้ให้ความหมายของวินัยในการทำงาน คือ ระเบียบ คำสั่งหรือข้อบังคับที่นายจ้างกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมความประพฤติ และการทำงานของลูกจ้างให้สามารถ ทำงานให้กับนายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานร่วมกับลูกจ้างอื่นๆ ได้อย่างราบรื่น วินัยจึงเป็นเครื่องมือในการบริหารงานอย่างหนึ่งของนายจ้างและเป็นเครื่องแสดงถึงอำนาจในการบังคับ บัญชาของนายจ้าง

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของวินัยและการรักษาวินัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถ นำมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารมีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีการส่งเสริมวินัยและป้องปรามมิให้กระทำความผิด ให้แก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนรับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริงแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทาง วินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง การดำเนินการทางวินัยสิ้นสุด รวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออก จากราชการไว้ก่อน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยควรแก่กรณี

5) การออกจากราชการ

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การบริหารงานบุคคล ในการดำเนินการใดๆ ของสถานศึกษาต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของส่วนราชการ ในทางวินัย กรณีมีผู้กระทำความผิดวินัย อีกทั้งการดำเนินงาน การยื่นเรื่องอุทธรณ์ ร้องทุกข์ เมื่อไม่ได้รับความ เป็นธรรม และการเสริมสร้างการป้องกันการกระทำความผิด ตลอดจนการดำเนินการเกี่ยวกับการออก จากราชการของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาของส่วนราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพ การเป็นข้าราชการ ลูกจ้างของราชการ การออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ ซึ่งอาจเกิดจาก ความเจ็บป่วยที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ การจัดหาระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออก การแสดงความยินดีแก่ผู้ที่ได้ย้าย โอน ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ

นภัสกรณ์ มูลสิน (2561) กล่าวว่า การออกจากราชการ มีขอบข่ายงานดังนี้ 1) อนุญาต การลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและ

แต่งตั้ง 2) สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

ศศิวิมล คนเสงี่ยม และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2563) การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึง ลูกจ้างข้าราชการ ซึ่งอาจเกิดจากการขาดคุณสมบัติการเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ พฤติการณ์ไม่เหมาะสม การได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก การจัดหาระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ

ณัด แก้วเจริญไพศาล และ พลศักดิ์ จิรไกรศิริ (2557) ได้ให้ความหมายการออกจากราชการไว้ว่า การออกจากราชการเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญและมีผลกระทบเชื่อมโยงกับกระบวนการบริหารงานบุคคลอื่นๆ ทั้งในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ การใช้กำลังคน การจูงใจตลอดจนกระทบต่อหลักความมั่นคง (Security of tenure) ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของระบบคุณธรรม (Merit system) ที่ทางราชการได้ยึดถือมาโดยตลอด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) ได้ให้ความหมายการออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพการเป็นข้าราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้ หรือตามความประสงค์ของตัวข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดไว้ในกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อความมั่นคงในการดำรงสถานภาพของข้าราชการ และเพื่อประโยชน์ของทางราชการควบคู่กันไป ตามระบบคุณธรรม

สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) ได้ให้ความหมายของการออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ การออกจากราชการในส่วน of ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 107 ซึ่งได้บัญญัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกจากราชการเมื่อ 1) ตาย 2) พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ 3) ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือการลาออกมีผลตามมาตรา 108 4) สั่งให้ออกตามมาตรา 49 มาตรา 56 วรรคสอง วรรคสาม หรือ วรรคห้า มาตรา 103 มาตรา 110 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 หรือมาตรา 118 5) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก 6) ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เว้นแต่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามมาตรา 109

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) กล่าวว่า การออกจากราชการมีสาเหตุหลายประการ เช่น การลาออก การให้ออก การโอน การย้าย การถูกลงโทษทางวินัย การเกษียณอายุหรือ

ทุพพลภาพ การตาย และการติดตามผู้ที่พ้นจากงานไปแล้ว เป็นต้น การพ้นจากงานจะมีประโยชน์ต่อองค์กรคือ บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพในองค์กรลดน้อยลง และสามารถหาบุคลากรใหม่ที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาทำงาน แต่เมื่อบุคลากรต้องพ้นจากงาน องค์กรควรให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลในฐานะที่บุคลากรเคยอยู่ในองค์กรและปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือผู้บริหารต้องใช้วิจารณญาณในการที่จะพิจารณาให้พ้นจากงานและใช้ความเป็นธรรม เพื่อป้องกันการกลั่นแกล้ง การเล่นพวก และควรพิจารณาด้วยเหตุและผลเพื่อไม่ให้เกิดความไม่เป็นธรรม และข้อผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นได้

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของการออกจากราชการดังข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารมีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออก หรือมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงลูกจ้างข้าราชการ ซึ่งอาจเกิดจากคุณสมบัติ การเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประพฤติตนไม่เหมาะสม การได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย โอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ จัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ รวมถึงรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือออกจากราชการของบุคลากรทางการศึกษาทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

การบริหารงานโดยแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาได้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายแยกเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 กรกฎาคม 2553 เป็นต้นมา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษา และมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ราชกิจจานุเบกษา (2553) ดังนั้น จึงมีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อให้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา (ประถมศึกษา) และเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ขึ้นมาใหม่โดยทั่วประเทศ แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษา (ประถมศึกษา) จำนวน 183 เขต และเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) จำนวน 42 เขต มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2553 เป็นต้นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เป็นหน่วยงานบริหารราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีกลุ่มงานทั้งหมด 10 กลุ่ม ประกอบด้วย

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มนโยบายและแผน
- 3) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 5) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 6) หน่วยตรวจสอบภายใน
- 7) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 8) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 9) กลุ่มกฎหมายและคดี
- 10) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 131 โรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 1,081 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, 2566)

แนวทางในการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ดังนี้
วิสัยทัศน์ (VISION)

“ผู้เรียน มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย”

พันธกิจ (MISSION)

- 1) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนทุกประเภทมีคุณภาพตามมาตรฐานระดับ
- 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมความเป็นไทย
- 3) พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลของงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม
- 4) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์หลัก (GOALS)

“ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีศักยภาพในการคิดการสื่อสาร รับผิดชอบต่อสังคมและดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข”

ค่านิยมองค์กร

“วางใจ รับผิดชอบ เป็นคำตอบในการทำงาน”(TRA to W)

T = Trust วางใจ

R = Responsible รับผิดชอบ

A = Answers to work

เป็นคำตอบในการทำงาน (เป็นการคาดหวังขององค์กร จากบุคลากรในสังกัดต่อการสร้างความสัมพันธ์ ความเชื่อมั่น (belief) การตัดสินใจ (decision) และการกระทำ (action) ที่แสดงถึงความรับผิดชอบร่วมกันต่อพันธกิจสำคัญสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม สร้างประโยชน์ และการพัฒนาอย่างยั่งยืน)

กลยุทธ์ (STRATEGY)

1) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท
2) ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มศักยภาพและมีคุณภาพ

3) พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

จุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกกำหนดจุดเน้นการดำเนินการในปีงบประมาณ 2566 ดังนี้

จุดเน้นที่ 1 ด้านผู้เรียน

ข้อ 1 นักเรียนทุกระดับชั้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ข้อ 2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 อ่านออกเขียนได้ใน 1 ปี

ข้อ 3 นักเรียนทุกระดับชั้นมีสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร

ข้อ 4 นักเรียนทุกระดับชั้นยึดมั่นคุณธรรมและปฏิบัติตนตามค่านิยม 12 ประการ

ข้อ 5 นักเรียนทุกระดับชั้นมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตดี และเรียนรู้อย่างมีความสุข

จุดเน้นที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ 1 ครูเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

ข้อ 2 ครูจัดขบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทำงานของสมอง มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างหลากหลาย ทนต่อการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

ข้อ 3 ครูพัฒนากระบวนการจัดและประเมินผลที่มุ่งสัมฤทธิ์ผลในการพัฒนาผู้เรียนสู่ระดับสากล

จุดเน้นที่ 3 ด้านการบริหารจัดการ

ข้อ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาบริหารจัดการศึกษาได้บรรลุมาตรฐาน

ข้อ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

ข้อ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาบริหารจัดการศึกษาโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นการกำกับ ติดตาม ประเมินผลและใช้ผลในการพัฒนา

ข้อ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาบริหารจัดการให้มีความพร้อมด้านปัจจัยพื้นฐาน รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรทิพย์ เสือเหลือง (2563) ได้วิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็ก ในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 2) เพื่อหาแนวทางการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีปัญหาสูงสุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัย และการรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านที่มีปัญหาคือ ด้านการออกจากราชการ 2) แนวทางการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็ก มีดังนี้ (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารและครูร่วมกันพิจารณาภาระงานและจำนวนบุคลากรเพื่อวางแผนในการมอบหมายภาระงานให้บุคลากรที่ชัดเจน (2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาคัดเลือกบุคลากรตามสาขาวิชาเอกและความต้องการของสถานศึกษา (3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โรงเรียนแจ้งระเบียบหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการดำเนินงานอย่างชัดเจนให้บุคลากรรับทราบโดยทั่วกัน (4) ด้านวินัยและการรักษาวินัยผู้บริหารประชุมแจ้งหลักเกณฑ์ในการพิจารณาโทษทางวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรยอมรับเป็นข้อตกลงร่วมกัน (5) ด้านการออกจากราชการโรงเรียนแจ้งหลักเกณฑ์การออกจากราชการ และเกษียณอายุราชการชัดเจนและไม่กระทบต่อสถานศึกษา

ณรินทร์นิตา อภัยรัตน์ (2563) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดกาญจนบุรี 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดกาญจนบุรี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ศึกษา เขต 8 จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวม มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยคือ ผู้นำแบบสั่งการ รองลงมาคือ ผู้นำแบบปรึกษาหารือ ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม 2) การบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมมีระดับการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=0.93$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จารุณี ปิตโต (2564) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร และแนวทางการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง แนวทางการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 3) เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้สอนในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ที่มีเพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ผลการประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 มีดังนี้ (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ได้แก่ การจัดสรรอัตรากำลังครูส่วนใหญ่ไม่ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่ง ควรศึกษาข้อมูลของแต่ละโรงเรียนให้ตรงกับวิชาเอก ที่ต้องการ ผู้บริหารยังไม่มีคามยุติธรรมในการให้ขึ้นเงินเดือน ครูไม่ค่อยเข้าใจในเรื่องระเบียบ ผู้บริหาร ไม่มีการประชุมชี้แจงในเรื่องแนวปฏิบัติทางวินัย การรักษาวินัยอย่างชัดเจน ครูบางส่วนไม่ค่อยให้ความ ร่วมมือที่จะจัดทำประวัติครู ผู้บริหารขาดการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู ผู้บริหารยังขาดการสนับสนุน ในการพัฒนาการจัดทำวิทยฐานะอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจัดระบบการสร้างเสริม สนับสนุนในการ ปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง และครูบางส่วนยังขาดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง (2) ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ได้แก่ การให้โรงเรียนมีอำนาจในการพิจารณาครูบรรจุใหม่ให้ ตรงกับสาขาที่โรงเรียนต้องการ ควรมีการย้ายสับเปลี่ยนครูให้ตรงกับวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ ควร พิจารณาให้ตรงสาขาเดียวกัน ควรจัดอบรมผู้บริหารในเรื่องเกณฑ์ที่กำหนดของการให้ขึ้นเงินเดือนอย่าง เป็นธรรม ควรชี้แจงวันลาและสร้างความเข้าใจในเรื่องการลาให้ครูมีความเข้าใจขึ้น ควรให้ผู้บริหารมีการ ชี้แจงให้ความรู้แก่ครูทางด้านวินัยอย่างชัดเจน ควรจัดส่งข้อมูลให้ครบตามที่เจ้าหน้าที่ขอประวัติของครู เพื่อความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล ควรส่งเสริมผู้บริหารให้เชิดชูเกียรติประวัติแก่ครูที่ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานบ้าง ควรมีการสนับสนุนและคอยให้ความช่วยเหลือเพื่อถ่ายทอดความรู้ ให้กับครู ควรให้ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณของครูอย่างเคร่งครัด

วนิดา เหลนปก (2560) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสว ราษฎร์อุปถัมภ์) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง และ 2) เพื่อทราบแนวทางการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง ผลการวิจัยพบว่า 1) การ บริหารงานบุคลากรของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคนิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการ รวมพลัง ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการดำรงรักษา ด้านการให้พ้นจากงาน และด้านการให้ค่าตอบแทน 2) แนวทางการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) พบว่า (1) ด้าน การสรรหาบุคลากรควรมีการวางแผนอัตรากำลังคนประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของ

สถานศึกษา สรรหาและบรรจุให้เป็นไปตามข้อกำหนดและควมมีนโยบายหรือระเบียบที่ชัดเจนในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน (2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และควรมีกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (3) ด้านการให้คำตอบแทน ผู้บริหารควรใช้หลักความยุติธรรมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (4) ด้านการรวมพลัง ควรมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างสัมพันธภาพระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสทำงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (5) ด้านการดำรงรักษา ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและควรมีการจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังให้บุคลากรรักในโรงเรียนของตน และ (6) ด้านการให้พ้นจากงาน ควรมีความยุติธรรม รอบคอบกับทุกฝ่ายในการพิจารณาให้ครูหรือบุคลากรพ้นจากงานและในการดำเนินการทางวินัย ควรยึดถือข้อปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการโดยปราศจากความรู้สึกส่วนตัว

โนริย์ ททรัพย์โสภณ (2559) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การบริหารงานบุคลากรข้อที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรกแต่ละด้าน ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ ปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใช้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย มีกระบวนการป้องกันการลาออกจากราชการในระหว่างภาคเรียน

ภัทราวดี สงฆ์ภรณ์ (2559) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ได้ผลดังนี้ 1) ด้านการวางอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.02$) 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=3.52$) 3) ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$) 5) ด้านการลาออก จากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$)

วรารพร พรหมแก้วพันธ์ (2557) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา ระดับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคลากรจำแนกตามตัวแปร ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติราชการ และขนาดของสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 และ 3) เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะ การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอ มายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เปรียบเทียบตามตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย (1) วุฒิการศึกษา พบว่าภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน (2) ประสบการณ์การปฏิบัติราชการ พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนรายด้านพบว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไม่แตกต่างกัน และ (3) ขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (4) ประมวลปัญหาและ ข้อเสนอแนะ ในการการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ปัญหาด้านการวางแผน บุคลากร คือ ครูย้ายออกจากพื้นที่มากส่งผลต่อการขาดแคลนครู ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร คือ การบรรจุครูไม่ทันกับความต้องการของสถานศึกษาและไม่ตรงวิชาเอก ด้านการพัฒนาบุคลากร คือ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร คือครูขาดขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจ เรื่องวินัยและการรักษาวินัย ข้อเสนอแนะด้านการวางแผนบุคลากร คือ ควรมอบหมายงานให้ตรงความรู้ ความสามารถของครู ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร คือ ควรกำหนดให้ครูดำรงตำแหน่งอยู่ใน โรงเรียนละ 4 ปี หรือไม่เกิน 6 ปี เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร คือ ควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้รับการอบรมพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

คือ ควรเสริมสร้างขวัญกำลังใจและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมอย่างเท่าเทียม และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ควรให้ความรู้เรื่องวินัยและการรักษาวินัยแก่ครูทุกคน

วิภาดา สารมัย และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครู ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่oprสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษาอบรม สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ การขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ค้ายกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้อง มีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครู และบุคลากร ปลุกฝังแนวคิดเจตคติที่ดีในการประชุมครู ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู

สิววรรณ ไชยกุล (2562) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.42, S.D.=.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

และการขอรับใบอนุญาต ($\bar{X}=4.48$, S.D=0.59) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}=4.46$, S.D=0.60) และน้อยที่สุดคือ ด้านวินัย การรักษา วินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการ ($\bar{X}=4.27$, S.D=0.83) ตามลำดับ 2) ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานและขนาดของ โรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู พบว่า ควรมีการจัดสรรอัตรากำลัง ให้มีความเหมาะสม มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาและหาความรู้เพื่อให้มีโอกาสในการปรับ เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นโดยการประเมินจากการปฏิบัติงาน บุคลากรมีสิทธิในการลาได้ตามสิทธิที่มีและ ส่งเสริมให้สร้างผลงาน เพื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

สุเทพ เท่งประกิจ (2557) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการ บริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะ การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการ เปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรการศึกษา ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ประมวล ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ปัญหา ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนกำลังคน คือ เขต พื้นที่ไม่ได้กำหนดอัตรากำลังให้กับสถานศึกษาเพียงพอกับปริมาณนักเรียนและเหมาะสมกับตำแหน่ง (2) ด้านการสรรหา คือ การสรรหาบุคลากรขัดแย้งกับความต้องการของสถานศึกษาเนื่องจากนโยบาย ของรัฐบาลที่ให้คนในพื้นที่มีงานทำ ทำให้การสรรหาบุคลากรไม่มีคุณภาพตามที่ต้องการ (3) ด้านการ บรรจุและแต่งตั้ง คือ การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีการอบรมพัฒนาหรือ นิเทศก่อนการบรรจุ (4) ด้านการพัฒนา คือ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ไม่ตรงกับความต้องการ (5) ด้านการธำรงรักษา คือ ไม่มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาโดยการให้สวัสดิการต่างๆ ที่สามารถทำได้โดยไม่ผิดระเบียบ และ (6) ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร คือ การพิจารณาความดีความชอบ ไม่ได้ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ประกอบการพิจารณา ข้อเสนอแนะ ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนกำลังคน คือ ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระจายอำนาจและมอบหมายให้สถานศึกษา ได้ดำเนินการกำหนดอัตราตำแหน่งงาน (2) ด้านการสรรหา คือ ควรใช้ข้อสอบกลางที่มีมาตรฐานในการสอบบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง คือ ควรมีการอบรมพัฒนาและนิเทศก่อนการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (4) ด้านการพัฒนา คือ ควรพัฒนาบุคลากรและเลื่อนตำแหน่งงาน ให้พิจารณาจากผลที่เกิดขึ้นจากผู้เรียนมากกว่าเอกสาร (5) ด้านการดำรงรักษา คือ ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และ (6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

ทัดดาว สาระกุล และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปทุมพร กาญจนอรรถ (2561) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคลากรโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

รองลงมาคือ ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และด้านต่ำสุดคือ ด้านที่ 5 การออกจากราชการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2) การปฏิบัติงานของการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการบริหารงานบุคลากรโรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนเห็นว่าการปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศศิวิมล คนเสี้ยว และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2563) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีการวิเคราะห์ภารกิจและความต้องการกำลังคนของสถานศึกษา (2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีการเสนอความต้องการอัตรากำลัง การดำเนินการแต่งตั้ง การย้ายและการโอนข้าราชการครู (3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีการแจ้งระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการดำเนินการ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบ (4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีการประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (5) ด้านการออกจากราชการ มีการติดตามผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุกับสถานศึกษาของตน (6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลและติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ

วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การสรรหาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อยเรียงลำดับดังนี้ การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ข้อที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรกแต่ละด้าน ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคคลและกำหนดตำแหน่ง การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ จัดสรรงบประมาณสนับสนุน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย มีกระบวนการป้องกันการลาออกจากราชการของข้าราชการครู

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน 3) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 4) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 5) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 6) เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม 7) เพื่อหาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านทรัพยากรทางการศึกษาด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำและด้านโครงสร้างองค์การ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ร้อยละ 71.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 15082 7) แนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรเป็นผู้สุภาพเรียบร้อย บุคลิกภาพดี เป็นผู้นำและผู้มีองค์ความรู้ (2) การติดต่อสื่อสาร ควรใช้โซเชียลมีเดียในการติดต่อสื่อสารและมีแผนการดำเนินงานที่มีเป้าหมาย มีการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับบ้านอย่างชัดเจน (3) โครงสร้างองค์การ ควรแบ่งโครงสร้างองค์การออกเป็น 4 ฝ่ายอย่างชัดเจน ปฏิรูปโครงสร้างองค์การให้ทันสมัย ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และ (4) ทรัพยากรทางการศึกษา ควรดำเนินการโดยขอรับการสนับสนุนจากภาคส่วนต่างๆ จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ที่มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อและเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน

อำนาจ ชื่นบาน (2560) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานบุคลากรของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบการดำเนินงานบุคลากรของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ 2) เพื่อทราบการเสนอแนะของการดำเนินงานบุคลากรของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานบุคลากรของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตการศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ได้แก่ ได้ทำการบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการดำเนินงานบุคลากร และด้านการบริหารงานบุคลากร 2) การเสนอแนะของการดำเนินงานบุคลากรของโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ พบว่า การบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจควรสนับสนุนครูให้มี

การเลื่อนวิทยฐานะ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ สำนวณความพึงพอใจเพื่อจัดทำแผนการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ ควรพัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลและวิธีการจัดเก็บข้อมูลหลักฐานการปฏิบัติราชการโดยนำนวัตกรรมมาใช้ ควรมีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผล การดำเนินงานบุคลากรให้เป็นระบบ ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ปัจจุบัน

นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 2) เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมีขัณมีเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ (1) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (2) ด้านการพัฒนา (3) ด้านการคัดเลือก (4) ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน (5) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (6) ด้านความต่อเนื่อง (7) ด้านข้อมูลสารสนเทศ (8) ด้านการวางแผนกำลังคน (9) ด้านการเจรจาต่อรอง (10) ด้านการสรรหา และ (11) ด้านสิ่งตอบแทน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมีขัณมีเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ (1) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3) ด้านความก้าวหน้าในงาน (4) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน (5) ด้านสถานะทางอาชีพ (6) ด้านนโยบายในการบริหารงาน (7) ด้านวิธีการบังคับบัญชา (8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (9) ด้านความรับผิดชอบ (10) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (11) ด้านเงินเดือน (12) ด้านความสำเร็จ (13) ด้านลักษณะของงาน (14) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต (15) ด้านการยอมรับนับถือ และ (16) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หอมหวาน แสนเวียงจันทร์ (2559) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล อำเภอกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล อำเภอกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล อำเภอกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน วิทยฐานะของครู และประเภทของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล อำเภอกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติราชการตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล อำเภอกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล อำเภอกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล อำเภอกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติราชการ แต่ก็ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคลมากกว่าโรงเรียนประถมศึกษา

นภัสสรณ์ มูลสิน (2561) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 2) เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ และการประเมินและควบคุม 2) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลัง และส่วนที่คงเหลือ 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัยและ

การลงโทษ และการออกจากราชการ 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือมีความสัมพันธ์คล้อยตามกันเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ โดยภาพรวมของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์สูงสุดกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ รองลงมาคือ ด้านการประเมินและควบคุม ด้านกำหนดกลยุทธ์ และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 2) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เน้นการทำงานให้สำเร็จทันตามเวลา และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานแบ่งงานให้ครูและบุคลากรชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบงานต่างๆ เพื่อความมั่นใจว่าการดำเนินงานได้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ 2) สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการอบรมและพัฒนา รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการร้องทุกข์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับครูและบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังของแต่ละ โรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลังคนของครูและบุคลากร (2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย

มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแบ่งงานออกเป็นหลายฝ่ายตามลักษณะเฉพาะของงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้แต่งตั้งให้มีหัวหน้างาน เพื่ออำนวยความสะดวกและรับผิดชอบในระดับต่างๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสรรหาและคัดเลือกโดยมอบอำนาจให้แก่งานบริหารงานบุคคล (3) ด้านการอบรมและพัฒนา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากร มีการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการต่างๆ เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีสมรรถภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของครูและบุคลากร ให้ได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถมากขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาถึงโรงเรียนมีความพร้อมในการฝึกอบรมและพัฒนาครูและบุคลากร สำหรับการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย และลาออก (4) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูและบุคลากร ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ใช้ศักยภาพของตนให้เกิดผลงานอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลงานครูและบุคลากรด้วยความยุติธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้เกิดในโรงเรียนของตน และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่ครูและบุคลากร (5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ผู้ทำการประเมินดำเนินการเก็บข้อมูลและประเมินผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลหรือมีการลงโทษ ตลอดจนในการพัฒนาครูและบุคลากรต่อไปในอนาคต (6) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลเท็จจริง แล้วจึงโดยสืบสวนให้ได้ข้อความจริงอันถ่องแท้ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาถึงลำดับขั้นของการลงโทษอย่างละเอียดครบถ้วน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาติดตามผล เมื่อได้ลงโทษเกี่ยวแก่การกระทำผิดต่อผู้กระทำผิดแล้ว (7) ด้านการร้องทุกข์ ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือและอภิปรายร่วมกันกับครูและบุคลากร เพื่อการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสืบสวนข้อเท็จจริงสาเหตุ หรือสิ่งที่ทำให้เกิดปัญหาหรือเกิดขึ้นร้องทุกข์ขึ้นนั้นได้เคยเกิดขึ้นครั้งแรกเมื่อไร และจะเกิดซ้ำอีกหรือไม่ เกิดขึ้นอย่างไร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องร้องทุกข์ของครูและบุคลากรอย่างใกล้ชิด (8) ด้านค่าตอบแทน ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความยุติธรรมในการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนของครูและบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นถึงประสิทธิภาพสูงสุด จัดสิ่งจูงใจต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดผลประโยชน์เกื้อหนุนให้แก่ครูและบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นโครงสร้างการทำงานกับสภาพการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับก่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสัมพันธ์กับสภาพการบริหารงานบุคคลสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานแบ่งงานให้ครูและบุคลากรชัดเจน และข้อที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการทำงานให้สำเร็จทันตามเวลา



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 การศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก

3.2 การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก

3.1 การศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก

การศึกษการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก จำนวน 131 โรงเรียน จำนวน 1,081 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สพ.น.นครนายก ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2566 จากสถานศึกษา 131 แห่ง โดยใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษากลุ่มอำเภอ โดยใช้การเทียบบัญชีไตรยางค์ และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรแต่ละอำเภอ เพื่อให้โอกาสการถูกเลือกกับประชากรทั้งหมดอย่างเท่าเทียมกัน โดยเรียงลำดับเลขที่และเลือกกลุ่มเฉพาะเลขที่ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 285 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครนายก จำแนกตามอำเภอ โดยมีโรงเรียนในในความรับผิดชอบ
ครอบคลุมพื้นที่ 4 อำเภอ

เขตพื้นที่การศึกษา	อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สพ.ป.นครนายก	เมือง	49	342	90
	ปากพลี	12	144	38
	องครักษ์	35	315	83
	บ้านนา	35	280	74
รวม		131	1,081	285

3.1.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ตามแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) จึงได้กระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

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

3.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 1 ฉบับ โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.1.4 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2 แบบ
 ดังนี้

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา รวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: index of item-objective congruence) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับแบบทดสอบ
	$\sum R$	แทน	ผลรวมจากคะแนนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามนี้มีค่าความสอดคล้องทุกรายการเท่ากับ 1.00

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1987) อ้างถึงใน พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ (2561) มีค่าเท่ากับ 0.98

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จากการส่งแบบสอบถาม จำนวน 285 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดวัน เวลา ที่จะส่งแบบสอบถามกลับคืน และหากพบว่าโรงเรียนใดยังไม่ส่งแบบสอบถามตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล แยกข้อมูล ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป ซึ่งแบบสอบถามได้กลับคืนมาจำนวน 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ และลงรหัส (Coding) แล้วนำมาจัดระบบและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

สภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามข้อมูลในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เมื่อได้รับข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการแล้ว การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประมวลผลและหาค่าสถิติ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงหาความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2) แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครนายก มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ และภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

คะแนนเฉลี่ย 9.51 - 5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 9.50 หมายถึง การบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง การบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง การบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง การบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับในส่วนของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ได้จากข้อมูลปลายเปิดของแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยสรุปเป็นประเด็นสำคัญตามส่วนประกอบของประเด็นคำถาม และสำหรับในส่วนของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ได้จากข้อมูลปลายเปิด ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยสรุปประเด็นสำคัญตามส่วนประกอบของแบบสัมภาษณ์ในแต่ละรายการข้อมูลตามประเด็นที่กำหนดไว้

3.2 การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่ได้รับการประเมินภายนอกอยู่ในระดับดีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้อำนวยการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 5 คน

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Question)

3.2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย แบบสัมภาษณ์

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยนำผลการวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย นำหัวข้อการบริหารงานบุคลากรในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะ สำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูล เรื่องการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก กับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่ได้รับการประเมินภายนอกอยู่ในระดับดีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 5 คน

3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามลำดับ ดังนี้

1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการ

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่ได้รับการประเมินภายนอกอยู่ในระดับดีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 5 คน ตามที่ต้องการสัมภาษณ์ ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย มีดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิจัย คือ

n แทน กลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก

ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	83	29.10
	หญิง	202	70.90
	รวม	285	100.0
อายุ	21-30 ปี	125	43.90
	31-40 ปี	117	41.10
	41-50 ปี	41	14.30
	51 ปีขึ้นไป	2	0.70
	รวม	285	100.0
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	232	81.40
	ปริญญาโท	53	18.60
	ปริญญาเอก	-	-
	รวม	285	100.0
ประสบการณ์ทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	81	28.40
	5 – 10 ปี	143	50.20
	11 – 15 ปี	50	17.50
	16 ปีขึ้นไป	11	3.90
	รวม	285	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 202 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.90 อายุอยู่ระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็น 43.90 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ปริญญาตรี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 81.40 และมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 – 10 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก

วิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.2 - 4.8

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อที่	การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.68	0.80	มาก	4
2.	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.82	0.79	มาก	1
3.	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.72	0.85	มาก	3
4.	วินัยและการรักษาวินัย	3.72	0.79	มาก	2
5.	การออกจากราชการ	3.64	0.87	มาก	5
รวม		3.72	0.82	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.82$, S.D.= 0.79) รองลงมาคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X}=3.72$, S.D.= 0.79) และด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.64$, S.D.= 0.87)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครนายก ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ข้อที่	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน	3.68	0.69	มาก	4
2.	ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	3.80	0.70	มาก	1
3.	ผู้บริหารดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	3.72	0.75	มาก	3
4.	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการขอมือหรือขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูอย่างชัดเจน	3.65	0.72	มาก	7
5.	ผู้บริหารมีการแจ้งขอบข่ายหน้าที่ และภาระงานในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.74	0.85	มาก	2
6.	ผู้บริหารมีการกำหนดและประชาสัมพันธ์มาตรฐาน และคุณภาพงานตามตำแหน่ง	3.68	0.83	มาก	5
7.	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์มาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณวิชาชีพให้ข้าราชการครูได้รับทราบและถือปฏิบัติ	3.67	0.87	มาก	6
8.	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นระบบ	3.46	0.95	ปานกลาง	8
รวม		3.68	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีการวางแผน

อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.80$, S.D.= 0.70) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการแจ้งขอขอย้ายหน้าที่ และภาระงานในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.85) และผู้บริหารกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.46$, S.D.=0.95)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ข้อที่	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารมีการเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.96	0.78	มาก	1
2.	ผู้บริหารสนับสนุนหน่วยงานต้นสังกัดในการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ	3.69	0.79	มาก	5
3.	ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินการโยกย้ายบุคลากรทางการศึกษา	3.86	0.83	มาก	2
4.	ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินการโอนย้ายบุคลากรทางการศึกษา	3.83	0.80	มาก	3
5.	ผู้บริหารดำเนินการสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.76	0.76	มาก	4
รวม		3.82	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีการเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.78) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินการโยกย้ายบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.83) และผู้บริหารสนับสนุนหน่วยงานต้นสังกัดในการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.79)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ข้อที่	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารมีการจัดการปฐมนิเทศแก่บุคลากรทาง การศึกษา	3.74	0.71	มาก	4
2.	ผู้บริหารจัดการอบรมให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนา ศักยภาพ	3.84	0.83	มาก	3
3.	ผู้บริหารดำเนินการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานให้แก่ บุคลากรทางการศึกษา	3.85	0.82	มาก	2
4.	ผู้บริหารให้ความรู้ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือ ค่าตอบแทนอย่างชัดเจน	3.45	1.09	ปานกลาง	8
5.	ผู้บริหารมีการจัดทำงานทะเบียนประวัติอย่างเป็น ระบบ	3.74	0.81	มาก	5
6.	ผู้บริหารดำเนินการในการยื่นขอเครื่องราช อิสริยาภรณ์ตามระยะเวลาการขอของแต่ละบุคคล	3.59	0.88	มาก	7
7.	ผู้บริหารดำเนินการขอหนังสือรับรองในการขอ อนุญาตในกรณีต่างๆ	3.73	0.76	มาก	6
8.	ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ	3.85	0.75	มาก	1
รวม		3.72	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.75) รองลงมาคือ ผู้บริหารดำเนินการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานให้แก่บุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.82) และผู้บริหารให้ความรู้ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.45$, S.D.=1.09)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ข้อที่	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารมีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยให้กับบุคลากร	3.73	0.78	มาก	3
2.	ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	3.77	0.72	มาก	2
3.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมวินัยและป้องปรามมิให้กระทำผิดให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.78	0.80	มาก	1
4.	ผู้บริหารรับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริงและแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง	3.71	0.84	มาก	6
5.	ผู้บริหารมีการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่มีการดำเนินการทางวินัยร้ายแรง	3.71	0.74	มาก	5
	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา				
6.	ผู้บริหารสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัด	3.73	0.87	มาก	4
7.	เหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยควรแก่กรณี	3.59	0.78	มาก	7
รวม		3.72	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมวินัยและป้องปรามมิให้กระทำผิด ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.80) รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.72) และผู้บริหารสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยควรแก่กรณี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.78)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ด้านการออกจากราชการ

ข้อที่	ด้านการออกจากราชการ	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารมีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออก	3.48	0.85	ปานกลาง	5
2.	ผู้บริหารมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.65	0.89	มาก	3
3.	ผู้บริหารมีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย การโอนย้าย การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ	3.75	0.88	มาก	1
4.	ผู้บริหารจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้	3.70	0.84	มาก	2
5.	ผู้บริหารจัดทำรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือออกจากราชการของบุคลากรทางการศึกษาทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา	3.62	0.87	มาก	4
รวม		3.64	0.87	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านการออกจากราชการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$, S.D.=0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย การโอนย้าย การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.88) รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.84) และผู้บริหารมีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.48$, S.D.=0.85)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป ในสาขาบริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แล้วนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สรุปเป็นแนวทางการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ดังนี้

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- 5) ด้านการออกจากราชการ

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรุปแนวทางการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง สรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเกณฑ์การประเมินจะต้องผ่านการวิเคราะห์และผ่านการแลกเปลี่ยนแนวความคิดของผู้บริหารในกลุ่มการศึกษา รวมถึงดูบริบทของสถานศึกษาเป็นหลักในการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ดังมีข้อคิดเห็นต่อไปนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรรวมถึงหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมกันวางแผนในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ในสถานศึกษา

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ผู้บริหารต้องดูบริบทของสถานศึกษาและดูความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาว่ามีความพร้อมเพียงใด เพื่อจะได้นำข้อมูลมากำหนดเป็นเกณฑ์การประเมินของสถานศึกษาต่อไป

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ผู้บริหารพูดคุยกันภายในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา มีการแบ่งปันแนวคิดซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นแนวทางเดียวกันในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันในสถานศึกษา

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนสัมมนาแนวคิดในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ในสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษา

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 ผู้บริหารต้องมีการจัดประชุมเพื่อร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรุปแนวทางการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งสรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมกลุ่มการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและประชุมกรรมการสถานศึกษา ในเรื่องการขาดอัตรากำลังและจำนวนอัตรากำลังที่ขาดของสถานศึกษา แต่ละแห่ง รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมียอดอัตรากำลังให้ครบตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบและดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้บุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนดต่อไป หรือให้สถานศึกษาประสานขอทุนหน่วยงานเอกชนเพื่อใช้ในการสรรหาและจัดจ้างบุคลากร เพื่อต่อยอดในการสอบบรรจุแข่งขันเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา ดังมีข้อคิดเห็นต่อไปนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาทำหนังสือแจ้งหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อแจ้งในเรื่องการขาดอัตรากำลังของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางและเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานต้นสังกัดทราบถึงการขาดอัตรากำลังและดำเนินการสรรหาบุคลากรต่อไป

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมกรรมการสถานศึกษาเพื่อแจ้งให้ที่ประชุมทราบถึงการขาดอัตรากำลังของสถานศึกษา แล้วทำหนังสือเพื่อแจ้งหน่วยงานต้นสังกัดทราบพร้อมแนบเอกสารการประชุมกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบถึงการขาดอัตรากำลังของสถานศึกษา และให้หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการสรรหาต่อไป

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มการศึกษาเพื่อรวบรวมข้อมูลของสถานศึกษาแต่ละแห่งในกลุ่มการศึกษาว่าแต่ละสถานศึกษาขาดอัตรากำลังทั้งหมดกี่ตำแหน่ง พร้อมดำเนินการแจ้งหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อดำเนินการสรรหาต่อไป

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาติดต่อหน่วยงานเอกชนเพื่อขอทุนในการจัดจ้างบุคลากรที่มีวุฒิและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อสอบแข่งขันเข้ารับตำแหน่งการสอนในสถานศึกษา และได้รับสิทธิในการสอบบรรจุข้าราชการเป็นกรณีพิเศษต่อไป

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบข้อมูลอัตราค่าจ้างของแต่ละสถานศึกษาว่าเกณฑ์อัตราค่าจ้างตาม ก.ค.ศ. กำหนดของแต่ละสถานศึกษานั้นได้กี่ตำแหน่ง พร้อมทำหนังสือแจ้งหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อดำเนินการจัดสรรอัตราค่าจ้างต่อไป

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรุปแนวทางการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องของหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าตอบแทนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการจัดทำเอกสารเพื่อให้ความรู้ และแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำมาสู่การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังมีข้อคิดเห็นต่อไปนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องของหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ทราบและถือปฏิบัติ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและแนะนำแนวทางที่จะให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำไปปฏิบัติ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทราบและถือปฏิบัติในเงื่อนไข ซึ่งจะนำมาสู่การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อไป

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาแนวทาง รวมถึงหลักปฏิบัติและจัดการประชุมเพื่อชี้แจงถึงหลักเกณฑ์ที่จะใช้พิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำเอกสารเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทราบถึงหลักเกณฑ์ที่ต้องถือปฏิบัติ และจัดทำผลงานเพื่อเตรียมความพร้อมนำไปสู่การพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 ควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง ซึ่งผลงานที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติจะนำมาซึ่งการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน

4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรุปแนวทางการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านวินัยและการรักษาวินัยสรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรอำนวยความสะดวก สนับสนุนและส่งเสริมให้ความรู้ โดยการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องระเบียบวินัยและการประพฤติตนให้อยู่ในระเบียบวินัย รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามระเบียบวินัย เพื่อเป็นแบบอย่างและป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียนต่อไป ดังมีข้อคิดเห็นต่อไปนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ผู้บริหารควรดูแลและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องของหลักการประพฤติ ปฏิบัติตน ให้ถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครู บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้นำความรู้ความสามารถมาใช้อย่างเต็มศักยภาพของตนเอง รวมถึงทางด้านการประพฤติตนให้ถูกต้องตามระเบียบวินัย และไม่มีความบกพร่องทางวิชาชีพ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องการประพฤติตนตามหลักวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้เหมาะสมและถือปฏิบัติตาม

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบทบาทสำคัญในการผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนประพฤติตนให้อยู่ในระเบียบ และกำหนดกฎเกณฑ์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ถือปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบวินัยที่กำหนด รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องระเบียบวินัยและวิธีการปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบ รวมถึงให้ถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อป้องกันไม่ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ

5) ด้านการออกจากราชการ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรุปแนวทางการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการออกจากราชการ สรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้ทราบถึงกฎระเบียบของทางราชการในเรื่องของการลาออกจากราชการ และเมื่อพบว่าเกิดปัญหาจนเป็นเหตุอันควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องลาออกจากราชการ ผู้บริหารควรดำเนินการสอบถามข้อเท็จจริงพร้อมดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นๆ เพื่อเหนี่ยวนำบุคลากรทางการศึกษาให้คงไว้ซึ่งการดำเนินงานที่ถูกต้องและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรสืบเนื่องถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้เรียนต่อไป ดังมีข้อคิดเห็นต่อไปนี้

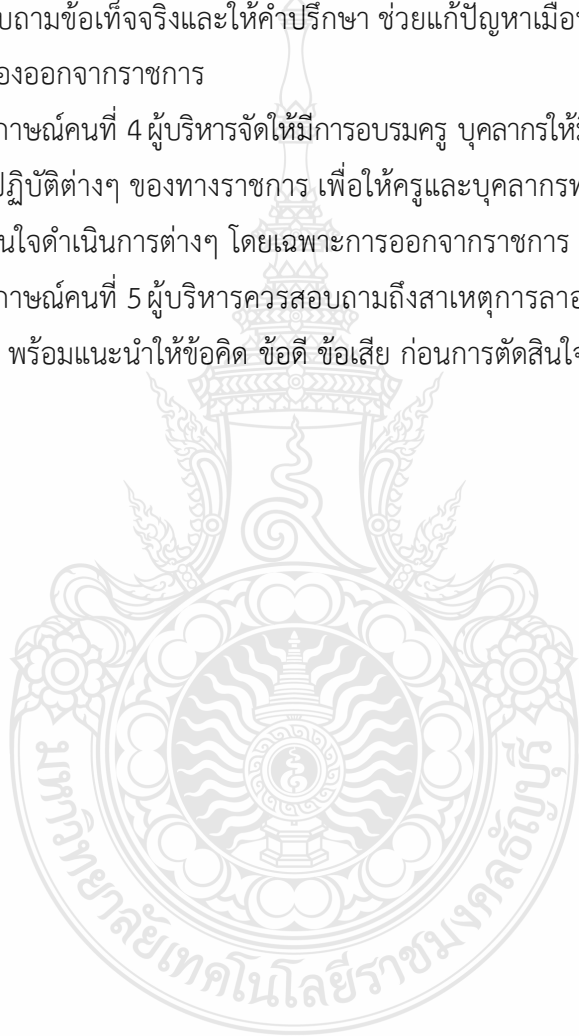
ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ผู้บริหารดำเนินการสอบถามครูและบุคลากรทางการศึกษาถึงสาเหตุการลาออกจากราชการเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของทางราชการให้ถูกต้องตามระเบียบ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ผู้บริหารจะต้องผลักดันให้ครูทุกคนรู้ถึงกฎ ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติตามขั้นตอนของการลาออกจากราชการและสอบถามถึงสาเหตุการออกจากราชการเพื่อเหนียวรั้งและแก้ปัญหาต่อไป

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ผู้บริหารสอบถามครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีแนวทางจะลาออกจากราชการ พร้อมสอบถามข้อเท็จจริงและให้คำปรึกษา ช่วยแก้ปัญหาเมื่อพบว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีเหตุและปัญหาอันจำเป็นต้องออกจากราชการ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมครู บุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงหลักปฏิบัติต่างๆ ของทางราชการ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ตระหนักคิด และไตร่ตรองก่อนตัดสินใจดำเนินการต่างๆ โดยเฉพาะการออกจากราชการ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 ผู้บริหารควรสอบถามถึงสาเหตุการลาออกจากราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมแนะนำให้ข้อคิด ข้อดี ข้อเสีย ก่อนการตัดสินใจออกจากราชการ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

5.1.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทครู ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 70.90 อายุอยู่ระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็น 43.90 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 81.40 และมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 – 10 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20

5.1.2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า

5.1.2.1 การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านวินัย และการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.2.2 การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการแจ้งขอบข่าย

หน้าที่และภาระงานในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน และผู้บริหารกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.2.3 การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีการเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินการโยกย้ายบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสนับสนุนหน่วยงานต้นสังกัดในการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.2.4 การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารดำเนินการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานให้แก่บุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารให้ความรู้ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.2.5 การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมวินัยและป้องปรามมิให้กระทำผิด ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และผู้บริหารสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน และขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยควรแก่กรณี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.2.6 การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ด้านการออกจากราชการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย การโอนย้าย การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ และผู้บริหารมีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก สามารถสรุปแนวทางการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ดังนี้

5.1.3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเกณฑ์การประเมินจะต้องผ่านการวิเคราะห์และผ่านการแลกเปลี่ยนแนวความคิดของผู้บริหารในกลุ่มการศึกษา รวมถึงดูบริบทของสถานศึกษาเป็นหลักในการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

5.1.3.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมกลุ่มการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และประชุมกรรมการสถานศึกษา ในเรื่องการขาดอัตรากำลังและจำนวนอัตรากำลังที่ขาดของสถานศึกษา แต่ละแห่ง รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ให้ครบบตามเกณฑ์ ก.ค.ศ กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบและดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้บุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนดต่อไป หรือให้สถานศึกษาประสานหน่วยงานเอกชลเพื่อขอทุนในการสรรหาและจัดจ้างบุคลากร เพื่อต่อยอดในการสอบบรรจุแข่งขันเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา

5.1.3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องของหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าตอบแทนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการจัดทำเอกสารเพื่อให้ความรู้และแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำมาสู่การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนกับครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

5.1.3.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ผู้บริหารสถานศึกษาควรอำนวยความสะดวก สนับสนุนและส่งเสริมให้ความรู้ โดยการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องระเบียบวินัยและการประพฤติตนให้อยู่ในระเบียบวินัย รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามระเบียบวินัย เพื่อเป็นแบบอย่างและป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียนต่อไป

5.1.3.5 ด้านการออกจากราชการ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้ทราบถึงกฎ ระเบียบของทางราชการในเรื่องของการลาออกจากราชการ และเมื่อพบว่าเกิดปัญหาจนเป็นเหตุอันควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องลาออกจากราชการ ผู้บริหารควรดำเนินการสอบถามข้อเท็จจริงพร้อมดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นๆ เพื่อเหนี่ยวนำบุคลากรทางการศึกษาให้คงไว้ซึ่งการดำเนินงานที่ถูกต้องและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร สืบเนื่องถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้เรียนต่อไป

5.2 การอภิปรายผล

5.2.1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

5.2.1.1 จากผลการศึกษการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้มีรูปแบบด้านการบริหารงานบุคลากรตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กำหนดกรอบและโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานปฏิบัติตน อีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจในสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสำคัญของกระบวนการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับบุคลากร ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีศักยภาพ และให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี ปิตโต (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเยหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีการวิเคราะห์ปริมาณงานและประเมินสภาพรวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์อัตรากำลังของต้นสังกัด โดยผู้บริหารได้พิจารณาตามความขาดแคลนของครูในวิชาเอก รวมถึงสำรวจความต้องการบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการวางแผน

อัตรากำลัง และได้ทำการสำรวจความต้องการบุคลากรของสถานศึกษา จัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศ เช่น จำนวนครู จำนวนนักเรียน จำนวนครูโอน/ย้าย จำนวนครูเกษียณ และให้กรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิวรรณ ไชยกุล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิตา เหลนปก (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน วัดราษฎร์บำรุง (สวราษฎร์อุปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมาก

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก มีหลักการและวิธีการต่างๆ สำหรับการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โดยมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องของการกำหนดคุณสมบัติให้มีความเหมาะสมกับบุคลากรที่ต้องการ โดยมีรูปแบบการสรรหาโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และได้มาซึ่งการคัดเลือกอย่างโปร่งใส ยุติธรรม รวมถึงการทดสอบการปฏิบัติหน้าที่ และการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราวดี สงฆ์ภรณ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หอมหวาน แสนเวียงจันทร์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล อำเภอภินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก มีการส่งเสริมและพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการจัดอบรมเพื่อชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติ ระเบียบ หลักเกณฑ์ รวมถึงการจัดการศึกษาดูงานและให้ความรู้ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน งานทะเบียนประวัติ ด้านการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และจัดให้มีสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน รวมถึงการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน การดูแลรักษาความปลอดภัย การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัดดาว สาระกุล และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษา กับ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปทุมพร กาญจนอรรถ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องของจรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย รวมถึงมีการนิเทศครูบรรจุใหม่ อบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังเกตตรวจสอบ ดูแลข้าราชการครูในสถานศึกษา มิให้เกิดการกระทำผิดวินัย หากพบว่ามีกรกระทำผิดวินัย จะต้องสอบสวนหาข้อเท็จจริง โดยทำตามขั้นตอนระเบียบทางวินัย รวมถึงการเปิดโอกาสให้ครูร้องทุกข์ขอให้แก้ปัญหาก็ไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ มกรพลักษ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเส็งยม และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก

5) ด้านการออกจากราชการ

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีการดำเนินการเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ด้วยความเป็นธรรมและยุติธรรมกับทุกฝ่ายอย่างเหมาะสม มีการพิจารณาถึงความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่นั้นจริงหรือไม่ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อหาความจริง และให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงมีการพิจารณายับยั้งการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสภรณ์ มุลสิน (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า
ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก

5.2.2 แนวทางการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครนายก มีดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แนวทางการพัฒนา
ได้แก่ ผู้บริหารต้องมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ดำเนินการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง รวมถึง
ปฐมนิเทศ ประชุม สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และกระบวนการ มีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่ไป
กับการทำงาน เปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงคู่มือของสถานศึกษาเป็นหลักในการกำหนด
เกณฑ์การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 2) ด้านการสรรหาและ
บรรจุแต่งตั้ง แนวทางการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารต้องศึกษาความรู้เพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติสภาครู
และบุคลากรทางการศึกษา และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่าง
ต่อเนื่อง รวมถึงประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อแจ้งหน่วยงานต้นสังกัดในการจัดหาอัตรากำลัง
ให้ครบตามเกณฑ์ ก.ค.ศ กำหนด 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แนวทางการ
พัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารต้องมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ รวมถึง กฎ
ระเบียบ ในด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน หรือจัดทำเอกสารเพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ศึกษา
4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย แนวทางการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารควรจัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ
โทษทางวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อป้องกันมิให้
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิด หรืออาจจะกระทำความผิดด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์
และควรสอดส่องดูแลความประพฤติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
เพื่อป้องกันมิให้กระทำความผิดวินัยทางราชการ 5) ด้านการออกจากราชการ แนวทางการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหาร
ควรจัดอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ในเรื่องของระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ
ออกจากราชการ หรือแม้แต่เรื่องความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ที่ผิดพลาด แล้วส่งผลต่อการถูก
ลงโทษทางวินัยให้ออกจากราชการ ผู้บริหารควรดำเนินการสอบถามข้อเท็จจริงพร้อมดำเนินการแก้ไข
ปัญหานั้นๆ เพื่อเหนี่ยวนำบุคลากรทางการศึกษาให้คงไว้ซึ่งการดำเนินงานที่ถูกต้องและเกิดประโยชน์ต่อ
องค์กร สืบเนื่องถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้เรียนต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ดังต่อไปนี้

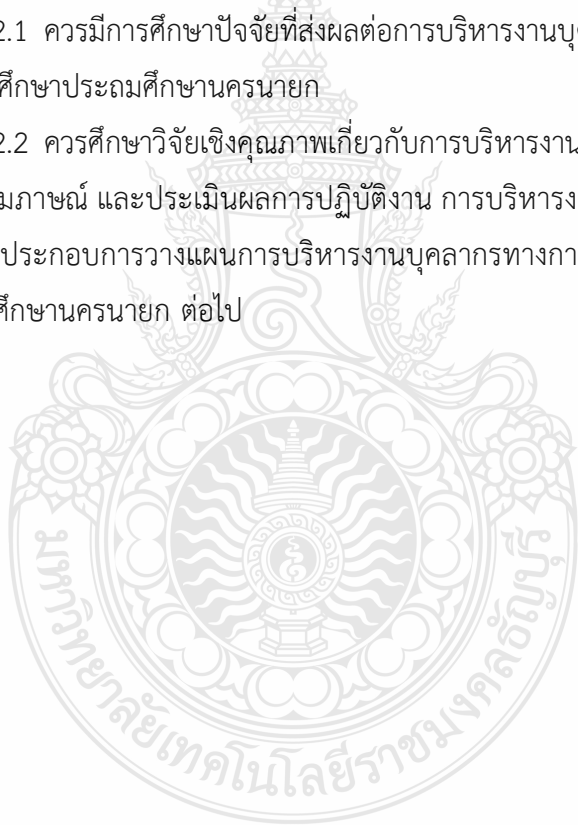
1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยเน้นการปฏิบัติงานและคุณภาพของงาน รวมถึงให้ตัวแทนครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานในการประเมินให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาวิธีและแนวทางการดำเนินการให้ความรู้ และสอบถามถึงเหตุผลการออกจากราชการของบุคลากร รวมถึงการสร้าง ความเข้าใจในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออก และโน้มน้าวเหนี่ยวนำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและองค์กรเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

5.3.2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร โดยเน้นการศึกษา ข้อมูลเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์ และประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารเชิงประจักษ์ เพื่อนำผลมาประกอบการวางแผนการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ต่อไป



บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547.

กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

จรูญี แก้วเอียน. (2557). คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทของสังคม พหุวัฒนธรรม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

จารุณี ปิตโต. (2564). สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร).

จิรภัทร เชียงทอง. (2557). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ชาญชัย พิมพ์คำ. (2558). ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

ฐาปนา ฉินไพศาล. (2559). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: ธนชัยการพิมพ์.

ณรินทร์นิตา อภัยรัตน์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดกาญจนบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).

ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).

เตือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).

ณันต์ แก้วเจริญไพศาล และ พลศักดิ์ จิรไกรศิริ (2557) แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- ทัดดาว สาระกุล และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- นภัสภรณ์ มูลสิน. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- นพพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา อาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ปทุมพร กาญจนอรรถ. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2558). การจัดการทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พรทิพย์ เสือเหลือง. (2563). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัด นครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2561). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา. วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การพัฒนาสังคม, 2(1), 32-43.
- พิมพ์พัชรา สินธุรัตน์. (2558). การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา: วิทยาลัยเทคโนโลยี ตะวันออก (อี.เทค). (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภักควลันชญ์ สารละลาย. (2558). การบริหารและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยเพื่อเตรียม
ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน โรงเรียนเทศบาลบูรพาพิทยาคาร สังกัดเทศบาลเมือง
มหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- ภัทรวดี สงข์กรณ. (2559). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์. (2559). หลักการจัดการธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มุนาดียา วาบา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏยะลา).
- มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่).
- ลีซา สมัครพันธ์. (2560). การประยุกต์ใช้สังกัดจังหวัดที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- วนิดา เหลนปก. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (สวราษฎร์อุปถัมภ์).
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 16(2).
- วราพร พรหมแก้วพันธ์. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- วราดา ณ ลานคา. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏบุรีรัมย์).
- วิภาดา สารมัย และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศึกษาในเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). หลักการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศน์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วีรวิชัย ปิยนนทศิลป์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. เชียงใหม่: ปภาวีการพิมพ์.
- ศศิวิมล คนเส้งี่ยม และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศิริณาวรรณ ทุมคำ. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา).
- สมาน อัสวภูมิ. (2558). การบริหารสำหรับครู (ฉบับปรับปรุง). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี.
- สีวรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- สุจินดา เอี่ยมศิริ. (2558). สภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- สุดา สุวรรณภิมย์. (2558). เอกสารคำสอนวิชาการบริหารงานบุคคล (Personnel Management).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ เท่งประกิจ. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- สุปราณี นาคหัวเพชร. (2558). การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

สมคิด บางโม. (2558). **หลักและทฤษฎีบริหารการศึกษา**. [ม.ป.ท.].

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (2566). **แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566**. [ม.ป.ท.].

_____. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560) **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2562). **แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. (2562-2563). **แผนอัตรากำลังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2**. กาฬสินธุ์: สำนักงานฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. (2562-2563). **แผนอัตรากำลังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2**. ประจวบคีรีขันธ์: สำนักงานฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (2563). **แผนอัตรากำลัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1**. สมุทรปราการ: สำนักงานฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2563). **แผนอัตรากำลัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**. สกลนคร: สำนักงานฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (2563). **แผนอัตรากำลัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**. สุราษฎร์ธานี: สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ: โกลบอลอินเตอร์คอมมิวนิเคชั่น.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (เมษายน-พฤษภาคม 2553).

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา. **วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**, 30, 30-32.

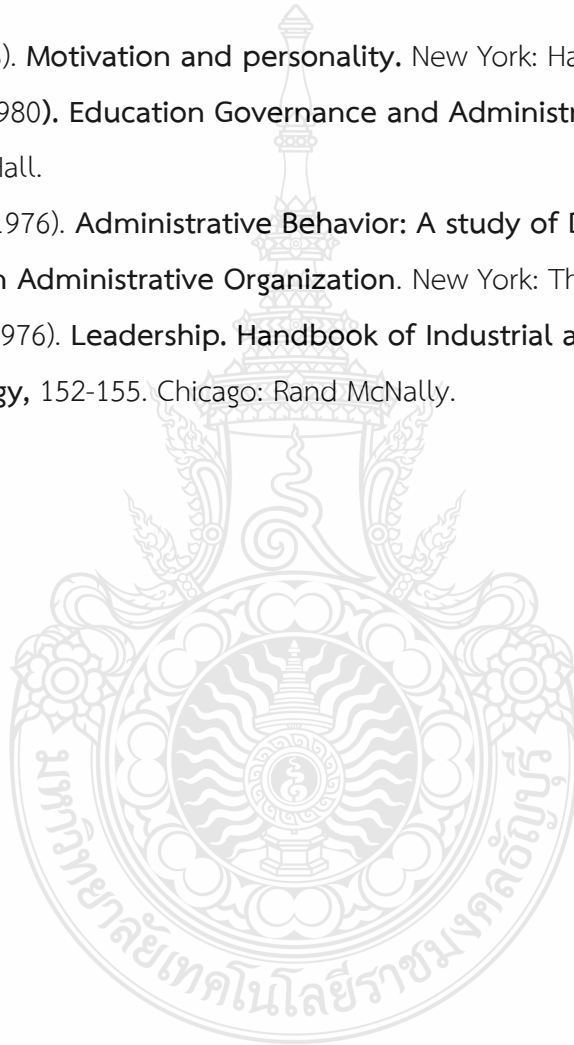
หอมหวน แสนเวียงจันทร์. (2559). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล**
อำเภออินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2560). **เทคนิคการวางแผนอาชีพ และการพัฒนาบุคลากร Career Planning and Saff Development Technique**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรอุมา ไมยวงศ์. (2564). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- อาทิตย์ รัตนสุริยา. (2557). **กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาระยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- อุษณีย์ จิตตะปาโล. (2559). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- อำนาจ ชื่นบาน. (2560). **การดำเนินงานบุคคลของโรงเรียนวิสุทธีรังษี จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Barnard. (2009). **Management**. Retrieved from: www.kunkroo.com
- Getzels & Guba. (1957). **Social Behavioral and The Administrative Process: The Sixty-third Yearbook of the National Society for the Study of Education**.
- Gulick. (1963). **Paper on Sciences of Administration**. New York: Institute of Policing Administration Columbia University.
- Halpin, A. W., & Winer, B. J. (1966). **A factorial study of the leader behavior descriptions**. Columbus: Bureau of Business Research, Ohio State University.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). **Kenneth Management Organizational Behavior**. New York: Prentice-Hall.
- Herzbreg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). **The motivation to work**. New York: McGraw-Hill Book.
- Hoy, Wayne, K., & Miskel, Cecil, G. (2001). **Educational Administration: Theory, Research and Practice** (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hutchinson, G. E. (1967). **A Treatise on Limnology, Introduction to Lake Biology and the Limnoplankton**. New York, John Wiley.
- Kootz. (1972). **Principle of Management: An Analysis of Managerial Function**. NewYork: McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.
- McGregor, Douglas. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw–Hill Book.
- Maslow, A. H. (1968). **Motivation and personality**. New York: Harper & Row.
- Sergiovanni, T. J. (1980). **Education Governance and Administration**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Simon, Hevber A. (1976). **Administrative Behavior: A study of Decision-Making Process in Administrative Organization**. New York: The Free Press.
- Vroom, Victor. H. (1976). **Leadership. Handbook of Industrial and organizational Psychology**, 152-155. Chicago: Rand McNally.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโสม อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3. ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญาศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
4. ดร.วิษณุ เปரியอนิม รองผู้อำนวยการ
โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2
5. นายรังสิวุฒิ ปาโสม ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลองค์กรักษ์ (ผดุงองค์กรักษ์
ประชา)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๙๔



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโสม

เนื่องด้วย นายประจักษ์ชัย หอมลำควน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดย มี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้แก่ นายประจักษ์ชัย หอมลำควน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมพล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๙๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๙.๔.๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนโธสง

เนื่องด้วย นายประจักษ์ชัย หอมล้ำควน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้แก่ นายประจักษ์ชัย หอมล้ำควน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๔๔.๒



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.อธิคุณ สินธนาปัญญา

เนื่องด้วย นายประจักษ์ชัย หอมลำตวน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดย มี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้แก่ นายประจักษ์ชัย หอมลำตวน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๔.๒



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบประเมินเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.อิศกุล สินธนาปัญญา

เนื่องด้วย นายประจักษ์ชัย หอมลำตวน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้แก่ นายประจักษ์ชัย หอมลำตวน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๔๔๔



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๑๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน นายรังสิวุฒิ ปาโสม

เนื่องด้วย นายประจักษ์ชัย หอมล้าตวน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้แก่ นายประจักษ์ชัย หอมล้าตวน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๕๔

หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๔๙๓.๓



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแหลมหิน

เนื่องด้วย นายประจักษ์ชัย หอมล้ำตน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ทางคณะกรรมการอุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ให้ นายประจักษ์ชัย หอมล้ำตน เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถาม จากครูผู้สอน จำนวน ๕ คน เพื่อนำผลจาก การทดลองไปใช้ประกอบการวิจัยครั้งนี้ และนักศึกษาจะติดต่อกำหนดวัน เวลา และสถานที่ เข้าทำการ ทดลองด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๕๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๓๔๙๓.๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปราจีนบุรี

เนื่องด้วย นายประจักษ์ชัย หอมลำตวน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ทางคณะกรรมการอุดมศึกษาจึงขออนุญาตให้ นายประจักษ์ชัย หอมลำตวน เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถาม จากครูผู้สอน จำนวน ๕ คน เพื่อนำผลจาก การทดลองไปใช้ประกอบการวิจัยครั้งนี้ และนักศึกษาจะติดต่อกำหนดวัน เวลา และสถานที่ เข้าทำการ ทดลองด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๔๙๓.๓



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีประจันตคาม

เนื่องด้วย นายประจักษ์ชัย หอมลำตวน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ให้ นายประจักษ์ชัย หอมลำตวน เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถาม จากครูผู้สอน จำนวน ๕ คน เพื่อนำผลจากการทดลองไปใช้ประกอบการวิจัยครั้งนี้ และนักศึกษาจะติดต่อกำหนดวัน เวลา และสถานที่ เข้าทำการทดลองด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมพล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๕๔

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๑๔๔๓.๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติให้ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านประพาส

เนื่องด้วย นายประจักษ์ชัย หอมสำนวน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ทางคณะกรรมการอุดมศึกษาจึงขออนุมัติให้ นายประจักษ์ชัย หอมสำนวน เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถาม จากครูผู้สอน จำนวน ๕ คน เพื่อนำผลจาก การทดลองไปใช้ประกอบการวิจัยครั้งนี้ และนักศึกษาจะติดต่อกำหนดวัน เวลา และสถานที่ เข้าทำการ ทดลองด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๔๙๓.๓



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองปทุมธานี

เนื่องด้วย นายประจักษ์ชัย หอมล้ำวน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดย มี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ให้ นายประจักษ์ชัย หอมล้ำวน เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถาม จากครูผู้สอน จำนวน ๕ คน เพื่อนำผลจาก การทดลองไปใช้ประกอบการวิจัยครั้งนี้ และนักศึกษาจะติดต่อกำหนดวัน เวลา และสถานที่ เข้าทำการ ทดลองด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๑๔๔๓.๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประสาธน์รังสรรค์

เนื่องด้วย นายประจักษ์ชัย หอมล้ำวน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ทางคณะกรรมการอุดมศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์ให้ นายประจักษ์ชัย หอมล้ำวน เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถาม จากครูผู้สอน จำนวน ๕ คน เพื่อนำผลจาก การทดลองไปใช้ประกอบการวิจัยครั้งนี้ และนักศึกษาจะติดต่อกำหนดวัน เวลา และสถานที่ เข้าทำการ ทดลองด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๓๔๙๓.๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหัวกระด

เนื่องด้วย นายประจักษ์ชัย หอมลำตวน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ทางคณะกรรมการอุดมศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์ให้ นายประจักษ์ชัย หอมลำตวน เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถาม จากครูผู้สอน จำนวน ๕ คน เพื่อนำผลจาก การทดลองไปใช้ประกอบการวิจัยครั้งนี้ และนักศึกษาจะติดต่อกำหนดวัน เวลา และสถานที่ เข้าทำการ ทดลองด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
3. ในการตอบแบบสอบถามขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงตามความเห็นของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับโดยจะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัย และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นายประจักษ์ชัย หอมลำดวน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2	อายุ ☐ 21-30 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป
3	ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่นๆ ระบุ.....
4	ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 -10 ปี ☐ 11 – 15 ปี ☐ 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มี 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับมาก
3	หมายถึง	มีระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับน้อย
1	หมายถึง	มีระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครนายก	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง						
1	ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน					
2	ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูอย่างชัดเจน					
5	ผู้บริหารมีการแจ้งขอบข่ายหน้าที่ และภาระงานในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน					
6	ผู้บริหารมีการกำหนดและประชาสัมพันธ์ มาตรฐาน และคุณภาพงานตามตำแหน่ง					
7	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ ให้ข้าราชการครูได้รับทราบและถือปฏิบัติ					
8	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นระบบ					

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครนายก	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
9	ผู้บริหารมีการเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
10	ผู้บริหารสนับสนุนหน่วยงานต้นสังกัดในการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ					
11	ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินการโยกย้ายบุคลากรทางการศึกษา					
12	ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินการโอนย้ายบุคลากรทางการศึกษา					
13	ผู้บริหารดำเนินการส่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ						
14	ผู้บริหารมีการจัดการปฐมนิเทศแก่บุคลากรทางการศึกษา					
15	ผู้บริหารจัดการอบรมให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพ					
16	ผู้บริหารดำเนินการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานให้แก่บุคลากรทางการศึกษา					
17	ผู้บริหารให้ความรู้ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างชัดเจน					
18	ผู้บริหารมีการจัดทำงานทะเบียนประวัติอย่างเป็นระบบ					
19	ผู้บริหารดำเนินการในการยื่นขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามระยะเวลาการขอของแต่ละบุคคล					
20	ผู้บริหารดำเนินการขอหนังสือรับรองในการขออนุญาตในกรณีต่างๆ					
21	ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ					
ด้านวินัยและการรักษาวินัย						
22	ผู้บริหารมีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยให้กับบุคลากร					
23	ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู					

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครนายก	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
24	ผู้บริหารมีการส่งเสริมวินัยและป้องปรามมิให้กระทำผิด ให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
25	ผู้บริหารรับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริงและแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง					
26	ผู้บริหารมีการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ในกรณีที่มีการดำเนินการทางวินัยร้ายแรง					
27	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
28	ผู้บริหารสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุ เพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยควรแก่กรณี					
ด้านการออกจากราชการ						
29	ผู้บริหารมีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออก					
30	ผู้บริหารมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา					
31	ผู้บริหารมีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย การย้าย การโอนย้าย การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ					
32	ผู้บริหารจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและ ตรวจสอบได้					
33	ผู้บริหารจัดทำรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือออกจาก ราชการของบุคลากรทางการศึกษาทุกกรณีต่อคณะกรรมการ สถานศึกษา					

ขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาตอบแบบสอบถาม



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

2. ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

3. แบบสัมภาษณ์เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ตามประเด็นดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
5. ด้านการออกจากราชการ

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยฉบับนี้ จะนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายประจักษ์ชัย หอมลำดวน

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ตามความคิดเห็นของท่าน

ผู้ให้การสัมภาษณ์..... ตำแหน่ง.....

วันที่ให้สัมภาษณ์..... เวลา

ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

1. ท่านมีแนวทางในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการสนับสนุนหน่วยงานต้นสังกัดในการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง
บุคลากรเข้ารับราชการอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการให้ความรู้ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางในการสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวทางในการดำเนินการ ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออกอย่างไร

.....

.....

.....

.....

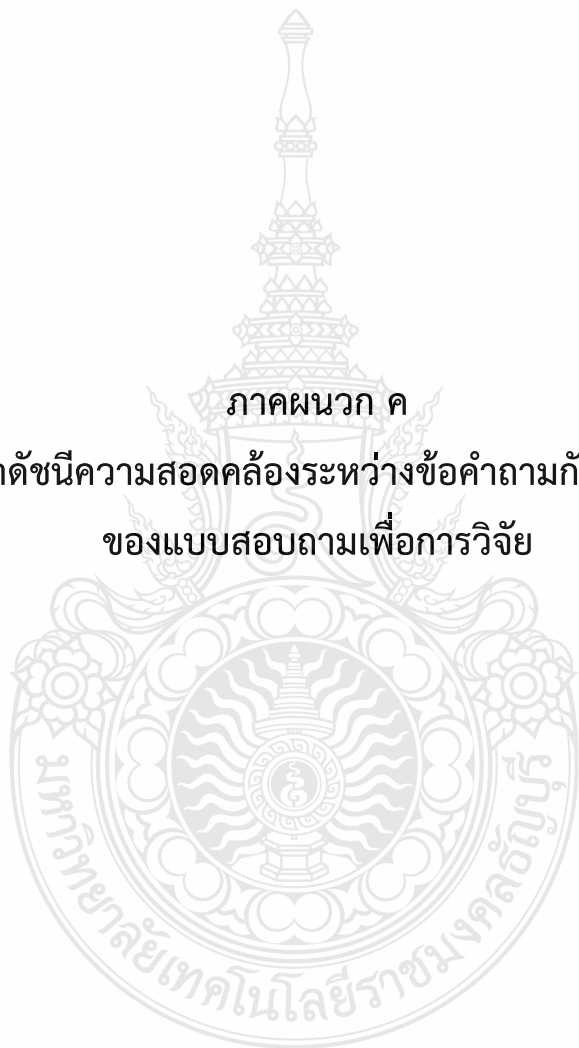
.....

.....

ขอขอบคุณท่านที่กรุณาให้ข้อมูล

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)
ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



การหาค่า IOC แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ข้อ	การบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล ผล
		ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง								
1.	ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการขอมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีการแจ้งขอบข่ายหน้าที่ และภาระงานในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมีการกำหนดและประชาสัมพันธ์มาตรฐาน และคุณภาพงานตามตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพให้ข้าราชการครูได้รับทราบและถือปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล ผล
		ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
8.	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา อย่างชัดเจนและเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง								
9.	ผู้บริหารมีการเสนอความต้องการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสนับสนุนหน่วยงานต้นสังกัด ในการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินการ โยกย้ายบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินการ โอนย้ายบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารดำเนินการสั่งให้พ้นจากสภาพ การเป็นข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ								
14.	ผู้บริหารมีการจัดการปฐมนิเทศแก่ บุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารจัดการอบรมให้แก่บุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล ผล
		ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
16.	ผู้บริหารดำเนินการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานให้แก่บุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารให้ความรู้ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารมีการจัดทำงานทะเบียนประวัติอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารดำเนินการในการยื่นขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามระยะเวลาการขอของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารดำเนินการขอหนังสือรับรองในการขออนุญาตในกรณีต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านวินัยและการรักษาวินัย								
22.	ผู้บริหารมีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยให้กับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมวินัยและป้องปรามมิให้กระทำผิด ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล ผล
		ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
25.	ผู้บริหารรับเรื่องร้องเรียน สืบสวน ข้อเท็จจริงและแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนทางวินัยร้ายแรงและ ไม่ร้ายแรง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารมีการสั่งพักราชการและการ สั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณี ที่มีการดำเนินการทางวินัยร้ายแรง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับ บัญชากระทำความผิดวินัยควรแก่กรณี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการออกจากราชการ								
29.	ผู้บริหารมีการดำเนินการในกรณีที่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษามีความประสงค์จะลาออก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารมีการให้ความรู้และสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย การโอนย้าย การลาออก หรือ เกษียณอายุราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล ผล
		ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5		
32.	ผู้บริหารจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจาก ราชการอย่างเป็นระบบและ ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นายประจักษ์ชัย หอมลำดวน
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2525
ที่อยู่	18 หมู่ 2 ตำบลโพธิ์แท่น อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก 26120
การศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรีศึกษา (สากล) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ปริญญาโท ศีษาสาตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
การทำงาน	
พ.ศ. 2553 - 2554	ครูพี่เลี้ยงเด็กพิเศษ โรงเรียนบ้านปากคลอง 31
พ.ศ. 2554 - 2556	ครูผู้ช่วย โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านหนองซากแก้ว
พ.ศ. 2556 - 2562	ครู ค.ศ. 1 โรงเรียนบ้านกลางคลอง 30
พ.ศ. 2562 – ปัจจุบัน	ครู ค.ศ. 2 โรงเรียนบ้านกลางคลอง 30
โทรศัพท์	062-7466777
อีเมล	prajakchai_h@mail.rmutt.ac.th

