



สภาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

วิทยานิพนธ์

ของ

กัญญาณี เลขลอบ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**STATES OF PERSONNEL ADMINISTRATION OF SECONDARY
SCHOOLS IN NAKHONRATCHASIMA PROVINCE**

Kanlayanee Leklob

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Administration**

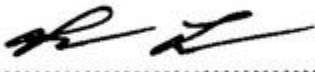
April 2016

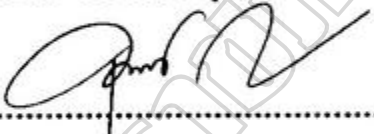
Copyright of Buriram Rajabhat University




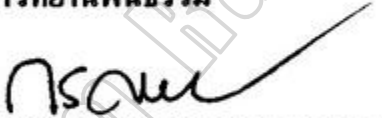
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางกัญญาณี เลขลอบ
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

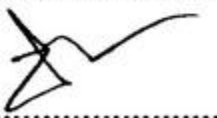

..... ประธานกรรมการ
(นายชาญณรงค์ สิริอำพันธ์กุล)


..... กรรมการ
(ดร.ประทวน วันนิจ)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก


..... กรรมการ
(ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


..... กรรมการ
(ดร.กระพิน ศรีงาน)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นอมล สมคูณา)

วันที่..... เดือน..... '19 ๒๕๖๑ พ.ศ.....

ชื่อเรื่อง	สภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา		
ผู้วิจัย	กัลยาณี เลขลบ		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร. ประทวน วันนิง	ที่ปรึกษาหลัก	
	ดร. เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน สังกัด และขนาดของโรงเรียน โดยมุ่งศึกษาใน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 176 คน ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบคำถามปลายเปิด (Open End Form) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ของแบบสอบถาม มีค่าตั้งแต่ 1.83 – 2.64 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .975 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ t - test (Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way Analysis of Variance) การเปรียบเทียบรายคู่ในแต่ละด้าน ใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียนฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสังกัด พบว่าไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียนฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ที่มีจำนวนมากที่สุด คือกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่งให้ตรงตามความสามารถ รองลงมาคือแผนงาน / โครงสร้างการบริหารงานบุคคลยังไม่ชัดเจน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งที่มีจำนวนมากที่สุดคือครูสอนไม่ตรงความรู้ความสามารถ รองลงมาคือการรับย้ายหรือโอนครูควรให้ตรงความต้องการของโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือครูรับผิดชอบงานอื่นเกินความจำเป็น มีภาระงานหนัก รองลงมาคือสนับสนุนงบประมาณแก่ครูในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้านวินัยและการรักษาวินัย ที่มีจำนวนมากที่สุด คือควรยกย่องเชิดชูครูที่ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือบุคลากรไม่เคร่งครัดในการปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน และด้านการออกจากราชการที่มีจำนวนมากที่สุด คือมีสวัสดิการให้กับครูที่พ้นจากหน้าที่ราชการ รองลงมาคือควรสร้างกำลังใจและช่วยเหลือครูที่พ้นจากหน้าที่ราชการตามความเหมาะสม

TITLE	State of Personnel Administration of Secondary Schools in Nakhon Ratchasima Province		
AUTHOR	Kanlayanee Leklob		
THESIS ADVISORS	Dr. Pratoun Wannit	Major Advisor	
	Dr. Paopongpat Boonkanan	Co - advisor	
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR	2016

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study opinions of school administrators on state of personnel administration of secondary schools in Nakhon Ratchasima Province, 2) to compare their opinions on this issue. They were classified according to working experiences, schools, and school sizes. Five aspects were emphasized : manpower planning and placement, recruitment and appointment, enhancement of efficient operation, discipline and enforcement, and retirement. The samples consisted of 176 school administrators. They were selected using a simple random sampling method. The research instrument was a 3 - part questionnaire including checklist, five-rating scale and open-ended form with the discrimination between 1.83 - 2.64, and the reliability at .975. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test and one-way analysis of variance. Moreover, Scheffe's method was also employed for comparing the different pairs.

The findings were as follows:

1. The samples' opinions on the state of personnel administration of secondary schools in Nakhon Ratchasima Province were at a high level in overall and each aspect.
2. Having compared their opinions, it showed that opinions of the samples with different work experiences on this issue were significantly different at statistical level of .05 in overall and each aspect.

3. Having compared their opinions, it showed that opinions of the samples with different schools on this issue were not found different.

4. Having compared their opinions, it showed that opinions of the samples with different school sizes on this issue were significantly different at statistical level of .05.

5. The points recommended and suggested by the samples were as the following: For manpower planning and placement, manpower and placement based on an individual's capabilities was ranked first at the highest level. It was followed by the aspect that unclear plans and structures of personnel administration were made. For recruitment and appointment, the aspect that teachers who were not assigned to teach the right subjects was ranked first at the highest level. This was followed by the aspect that transfer of teachers should be based on the needs of schools. For enhancement of efficient operation, the aspect that teachers who were assigned to do other unnecessary tasks instead of their jobs was ranked first at the highest level. This was followed by the aspect that more budgets should be allocated to teachers in order to increase their efficient and effective work. For discipline and enforcement, the aspect that teachers working hard should be praised was ranked first at the highest level. This was followed by the aspect that personnel did not adhere to the school regulations. And for retirement, the aspect that welfare should be allocated to the retired teachers was ranked first at the highest level. This was followed by the aspect that proper assistance should be provided to the retired teachers in order to give them willing support.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ นายชาญณรงค์ ศรีอำพันธ์กุล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.กระพัน ศรีงาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. ประทวน วันนิจ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร. เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกในการประสานงานจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่าน คือ นายเอนก แห้วสูงเนิน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดจิกวิทยา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา นายบุญชิต จันทร์พรม ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมพวงศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 นายจิตติวัฒนา ศรีคราม ผู้อำนวยการโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา นายบำรุง อยู่เจริญ ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองยางศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และ นายลำภิง กุมรา ผู้อำนวยการโรงเรียนช่องแมวพิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่กรุณาตรวจและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ที่ให้ความอนุเคราะห์แจ้งให้ผู้บริหารได้กรุณาตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแต่บิดา มารดา บูรพาจารย์ คณาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนให้เป็นผู้ที่มีศีล สมาธิ ปัญญา ตลอดทั้งสามีและบุตรที่ได้ช่วยเหลือ คอยเป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนแก่ผู้วิจัย

กัลยาณี เลขลบ

สารบัญ

	หน้า
หน้าอหุมติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ซ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	9
แนวคิดและทฤษฎีในการบริหารงานบุคคล.....	9
ระบบในการบริหารงานบุคคล.....	14
ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล.....	15
วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล.....	15
หลักการบริหารงานบุคคล.....	16

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	17
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง.....	17
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง.....	18
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ.....	21
ด้านวินัยและการรักษาวินัย.....	25
ด้านการออกจากราชการ.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
งานวิจัยในประเทศ.....	30
งานวิจัย.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	66
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	66
สมมติฐานของการวิจัย.....	66
วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
สรุปผลการวิจัย.....	68
อภิปรายผล.....	70
ข้อเสนอแนะ.....	72
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	73
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป.....	73
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	80
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ การวิจัย.....	81
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย.....	87
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	89
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	92
ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม.....	102
ภาคผนวก ฉ คำความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	105
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	107

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
4.1 จำนวนร้อยละและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รongฝ้าย บุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคล เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้าน.....	52
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รongฝ้าย บุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคล เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ.....	53
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รongฝ้าย บุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคล เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและ รายข้อ.....	54
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รongฝ้าย บุคคลและครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับ สภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ โดยรวมและรายข้อ.....	56
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รongฝ้ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมและรายข้อ.....	57
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รongฝ้าย บุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการออกจากราชการ โดยรวมและ รายข้อ.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
4.8	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รongฝ้ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ้ายบุคคล เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน.....	59
4.9	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รongฝ้ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ้ายบุคคล เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	60
4.10	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร รongฝ้ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ้ายบุคคล เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่.....	61
4.11	ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รongฝ้ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ้ายบุคคล เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสังกัด โดยรวมและรายด้าน.....	62
4.12	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง.....	63
4.13	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล ใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง.....	63
4.14	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ.....	64
4.15	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในด้านวินัยและการรักษาวินัย.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.16 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในด้านการออกจาก ราชการ.....	65
จ.1 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหาร งานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.....	103

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้โดยให้มีการประกันโอกาสทางการศึกษาแก่คนไทยทุกคนให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ให้มีการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจะต้องปรับปรุงกระบวนการผลิตและพัฒนาครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงเพราะครูเป็นหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ประชาชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ได้มาตรฐานมีการจัดระบบทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่เน้นการระดมทรัพยากรจากทุกส่วนของสังคมมีการส่งเสริมสนับสนุนการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามความสนใจและตามศักยภาพ ทั้งนี้เพื่อเป็นพลังที่เข้มแข็งสำหรับการพัฒนาประเทศให้มั่นคงและยั่งยืนต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 22)

การปฏิรูปการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้จำเป็นต้องมีการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบและการบริหารจัดการ มีการวางระบบของการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ช่วยพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในด้านการบริหารและการจัดการมุ่งเน้นการกระจายอำนาจทั้งการบริหารและการจัดการ มุ่งเน้นการกระจายอำนาจทั้งการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีความคล่องตัว สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 14)

การกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลาย

ในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 14) สารบัญญัตินี้ของกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังกล่าว เป็นเหตุให้รัฐต้องตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ขึ้น เพื่อปรับโครงสร้างการบริหารกระทรวงศึกษาธิการใหม่ โดยแบ่งส่วนราชการในส่วนกลางออกเป็น 5 สำนัก ได้แก่ สำนักปลัดกระทรวง สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้ยุบรวมสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษาและกรมวิชาการมาอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลอมรวมเนื้อหาและบุคลากรเข้าด้วยกัน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 14)

ในส่วนของการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา ได้มีการประกาศและจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 183 เขตทั่วประเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษา วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประสานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งจัดการศึกษาดังแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย จากการปรับ โครงสร้างหน่วยงานต่าง ๆ ตามสารบัญญัตินี้ของกฎหมายดังกล่าว เป็นผลทำให้หน่วยงานทางการศึกษาในส่วนภูมิภาคและสถานศึกษาของรัฐ โดยเฉพาะ โรงเรียนประถมศึกษาและ โรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศ ประมาณ 40,000 โรงเรียนต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพียงหน่วยงานเดียว ทั้งที่ความเป็นจริงประวัติศาสตร์การจัดการศึกษาไทยในอดีตได้แยกหน่วยงานจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาออกจากกัน เพราะวัตถุประสงค์ หลักการ และเป้าหมายของการจัดการศึกษาของทั้งสองระดับมีความแตกต่างกัน โดยสิ้นเชิง ทั้งในด้านหลักจิตวิทยาการศึกษา จิตวิทยาพัฒนาการ กระบวนการจัดการเรียนการสอน สื่อวัสดุอุปกรณ์ ความแตกต่างของหลักสูตร โดยเฉพาะธรรมชาติวิชาของช่วงชั้นที่ 3 และ 4 ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งแตกต่างจากช่วงชั้นที่ 1 และ 2 เมื่อยุบรวมหน่วยงานทั้งสองเข้าด้วยกันจึงส่งผลกระทบต่อระบบและกระบวนการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรหลักทั้งในส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษา ที่ต่างจัดองค์กรภายในไม่สอดคล้องกับระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดให้มีระดับการศึกษาดังแต่ก่อน ระดับประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งจากการปรับโครงสร้างการบริหารหน่วยงานต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

ทั้ง 7 เขตพื้นที่การศึกษาเกิดปัญหาผลกระทบเช่นกัน (สมาคมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย, 2547 : 2 - 3)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่ได้กำหนดแนวทาง หรือแผนการจัดการศึกษาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับปรัชญาการศึกษา หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ และหลักการจัดการศึกษาในแต่ละระดับการศึกษาตลอดจนช่วงของการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบและกระบวนการบริหารงานการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่จัดการศึกษาในช่วงชั้นที่ 3 และ 4 เกิดปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นผลมาจากการแบ่งส่วนราชการตามโครงสร้างใหม่ที่มีบทบาทในการบริหารจัดการที่กว้างขวางขึ้น ไม่ล่องตัว ไม่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจ อีกทั้งไม่มีหน่วยงานสานต่อการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นการเฉพาะ อาจส่งผลให้เกิดความถดถอยด้านคุณภาพการศึกษาสำหรับผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษา (สมาคมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย, 2547 : 3)

ต่อมาปี พ.ศ. 2554 ได้มีการบริหารจัดการแยกการศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาออกจากกัน ในส่วนเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาได้แบ่งออกเป็น 42 เขตทั่วประเทศ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้มีหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งกำหนดให้มีการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในการบริหารจัดการการศึกษาของไทยให้ก้าวไกลทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554 : 9)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา จึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 และสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน สังกัด และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน
2. ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน
3. ผู้บริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา
2. ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวทางและพัฒนาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัย เรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้พบประเด็นสภาพที่สำคัญใน การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษา และได้นำมาเป็นขอบเขตในการวิจัย 5 ด้าน ดังนี้ (สมาคมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย. 2547 : 6)

- 1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- 1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

1.5 ด้านการออกจากราชการ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ประจำปีการศึกษา 2557 ภาคเรียนที่ 2 จำนวน 50 คน รองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาฝ่ายบุคคล จำนวน 50 คน ครูที่ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบุคคล จำนวน 50 คน และ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2557 ภาคเรียนที่ 2 จำนวน 58 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาฝ่ายบุคคล จำนวน 58 คน ครูที่ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบุคคล จำนวน 58 คน รวมทั้งสิ้น 324 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา รองผู้อำนวยการโรงเรียน มัธยมศึกษาฝ่ายบุคคล และครูที่ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบุคคล จำนวน 176 คน ได้จากการสุ่มจาก ประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148 - 149)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 ประสบการณ์ในการบริหารงาน

3.1.1.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.1.2 ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

3.1.2 สังกัด

3.1.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

3.1.2.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

3.1.3 ขนาดของโรงเรียน

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม คือ สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา

นียมศัพท์เฉพาะ

1. สภาพการบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาของรัฐ โดยใช้เทคนิค ศิลปะ พฤติกรรม ในการสั่งการ การควบคุมให้เกิดประสิทธิภาพเกี่ยวกับบุคลากรใน โรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยศึกษาการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน มีดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อที่จะกำหนดตำแหน่ง จำนวน และอัตรา เพื่อให้ได้บุคคลหรือตำแหน่ง การบริหารจัดการในด้านการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การขอลื่อนตำแหน่ง บุคลากรทางทางการศึกษาและวิทยฐานะ

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้าทำงาน โดยการสอบแข่งขัน การคัดเลือกกรณีจำเป็น หรือเหตุพิเศษ การแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติราชการ การย้าย การลาออกจากราชการ การโอน การเลื่อนตำแหน่ง จากการคัดเลือก การสอบคัดเลือก การรักษาการในตำแหน่ง และการปฏิบัติราชการชั่วคราว

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินการของผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครู และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และประเมินผลงานเพื่อให้บ่งชี้ถึงความชอบ ได้แก่ การบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินวิทยฐานะ การจัดสวัสดิการ และเครื่องราชอิสริยาภรณ์

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การเสริมสร้างและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีระเบียบวินัย กระทำตนให้อยู่ในกฎระเบียบ กฎหมายและศีลธรรมอันดี เพื่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการ และปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงถึงการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

1.5 ด้านการออกจากราชการ หมายถึง การพิจารณาให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง สิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่มีเฉพาะตำแหน่ง รวมถึงการเกษียณอายุราชการ หรือการลาออกของบุคลากร

2. ประสบการณ์ในการบริหารงาน หมายถึง ระยะเวลาของการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่

2.1 ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี

2.2 ประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

3. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนในจังหวัดนครราชสีมาที่จัดการเรียนการสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6 โดยแบ่งขนาดของโรงเรียนตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 3 ขนาด ดังนี้

3.1 ขนาดเล็ก มีนักเรียนตั้งแต่ 1 - 499 คน

3.2 ขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน

3.3 ขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

4. สังกัด หมายถึง การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานย่อยที่ขึ้นตรงต่อหน่วยงานใหญ่

4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 หมายถึง สำนักงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ให้บริหาร กำกับ และดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา 32 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอขามทะเลสอ อำเภอขามสะแกแสง อำเภอลำทะเมนชัย อำเภอชุมพวง อำเภอโชคชัย อำเภอค่านานา อำเภอเทพารักษ์ อำเภอโนนไทย อำเภอพระทองคำ อำเภอโนนสูง อำเภอบัวใหญ่ อำเภอบัวลาย อำเภอสีดา อำเภอประทาย อำเภอปักธงชัย อำเภอวังน้ำเขียว อำเภอปากช่อง อำเภอพิมาย อำเภอสีคิ้ว อำเภอสูงเนิน อำเภอห้วยแถลง อำเภอเสิงสาง อำเภอบ้านเหลื่อม อำเภอหนองบุญมาก อำเภอแก้งสนามนาง อำเภอโนนแดง อำเภอลำทะเมนชัย และอำเภอเมืองยาง

4.2 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัดนครราชสีมา จัดตั้งขึ้นเพื่อบริหารจัดการและบริการสาธารณประโยชน์ คอยช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาลและองค์กรบริหารส่วนตำบล รวมทั้งประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน

5. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 ในจังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 และสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา สภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะ นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 1.1 แนวคิดและทฤษฎีในการบริหารงานบุคคล
 - 1.2 ระบบในการบริหารงานบุคคล
 - 1.3 ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 1.4 วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล
 - 1.5 หลักการบริหารงานบุคคล
2. การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษา
 - 2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
 - 2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 - 2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย
 - 2.5 ด้านการออกจากราชการ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือกันทำงาน โดยนำเอาทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนดไว้ มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ มีความรู้ทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต เป็นสมาชิกที่ดีอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

แนวคิดและทฤษฎีในการบริหารบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีกระยะภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

แนวคิดสมัยใหม่ถือว่าทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร ดังเช่น การบริหารการศึกษาจำเป็นต้องบริหารบุคลากรให้ทำงานได้และมีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุด

ภาวิดา ฐราศรีสุทธิ (2542 : 10 - 17) กล่าวว่า ทฤษฎีการบริหาร แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้
ระยะที่ 1 ระหว่าง ค.ศ. 1887 - 1945 เป็นยุคนักทฤษฎีการบริหารดั้งเดิม แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มการจัดการทางวิทยาศาสตร์ของเฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) แนวคิดทางวิทยาศาสตร์ที่สูงที่สุดคือ การจัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เทย์เลอร์เปรียบเทียบคนงานเหมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุง เพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้ ประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 ประการคือ เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี และหาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน

2. กลุ่มการบริหารจัดการหรือทฤษฎีการบริหารองค์กรอย่างเป็นทางการของเฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) ซึ่งเป็นบิดาของทฤษฎีการปฏิบัติการและการจัดการตามหลักการบริหาร ฟาโยลได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักในการบริหารทั่วไป 7 ข้อ ได้แก่ หลักการทำงานเฉพาะทาง หลักสายบังคับบัญชา หลักเอกภาพของการบังคับบัญชา หลักการควบคุมดูแล หลักการสื่อสาร

ในแนวคิด หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด และหลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาธิการ

3. ทฤษฎีการบริหารองค์การในระบอบราชการของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) เวเบอร์ได้กล่าวถึงหลักสำคัญในการบริหารราชการ ได้แก่ หลักอำนาจจากกฎหมาย หลักการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์ หลักการแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง หลักการแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว และหลักความมั่นคงในอาชีพ

ระยะที่ 2 ระหว่างค.ศ. 1945 - 1958 ยุคทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของฟอลเลต (Follette) ได้นำเอาจิตวิทยามาใช้และได้เสนอการแก้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารไว้ 3 แนวทาง ได้แก่ การใช้อำนาจให้อีกฝ่ายสงบลง หรือให้อีกฝ่ายแพ้ให้ได้ การใช้แนวทางคนละครึ่งทางเพื่อให้เหตุการณ์สงบโดยการประนีประนอม และการหาแนวทางที่ไม่มีใครเสียหน้าคือชนะทั้งสองฝ่ายนั่นเอง แนวคิดนี้ได้ให้ความสำคัญของมนุษย์ เพราะการบริหารสิ่งต่างๆ จะสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้นมนุษย์เท่านั้นที่จะทำได้

ระยะที่ 3 ตั้งแต่ ค.ศ. 1958 - ปัจจุบัน ยุคการใช้ทฤษฎีการบริหารหรือการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ทฤษฎีนี้ยึดระบบงาน ความสัมพันธ์ของคน และพฤติกรรมขององค์กร มีนักทฤษฎีหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

เชสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I Barnard) ได้กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหาร โดยได้ให้ความสำคัญต่อบุคคล ระบบของความร่วมมือขององค์กร เป้าหมายขององค์กร และความต้องการของบุคคลในองค์กรต้องสมดุลกัน

มาสโลว์ (Maslow) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ แรงจูงใจ โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการการเคารพนับถือ และความต้องการสุดท้ายคือ ความต้องการการบรรลุศักยภาพของตนเอง คือมีโอกาสได้พัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านั้นต้องได้รับการสนองตอบตามลำดับขั้น

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของด็อกลาส แมคกรีเกอร์ (Douglas McGregor) เขาได้เสนอแนวคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความแตกต่างกัน ทฤษฎี X เกิดข้อสมมติฐาน ดังนี้ คนไม่ชอบทำงานและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ คนไม่ทะเยอทะยาน ไม่คิดริเริ่ม ชอบให้สั่งการ คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์กร คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และคนมักโง่และหลอกได้ ผลจากการมองธรรมชาติมนุษย์เช่นนี้ การบริหารจัดการจึงเน้นการใช้เงินและวัตถุเป็นเครื่องล่อใจ เน้นการควบคุมและการสั่งการ ทฤษฎี Y เกิดข้อสมมติฐาน ดังนี้ คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบและขยัน คนไม่เกียจคร้านและ

ไว้วางใจได้ คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผลจากสมมติฐานนี้ ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเอง เป็นระบบการบริหารที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสิ่งมนุษย์ทุกคนต้องการเพื่อที่จะให้คนทำงานได้สำเร็จบรรลุความต้องการ มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจหลายท่าน ดังนี้

แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1985 : 590) ได้ให้คำนิยามของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งสำหรับจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐานตามแรงกระตุ้นตามธรรมชาติ ซึ่งจะเกี่ยวกับพลังงาน การเปลี่ยนแปลงและการเลือกแสดงพฤติกรรม

สปรินทอล (Sprintall, 1991 : 521) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับหรือความต้องการที่จะแสดงออกที่ถูกชี้นำไปตามเส้นทางหรือหลีกเลี่ยงจากเป้าประสงค์บางประการจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสภาวะภายในมีความบกพร่อง หรือเกิดความต้องการจะดึงให้บุคคลกระทำไปยังทิศทาง หรือหลีกเลี่ยงจุดมุ่งหมายบางอย่าง

เวเทน (Weiten, 1997 : 379) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจว่า เป็นความต้องการ ความอยาก ความสนใจ และความปรารถนา ที่ชักจูงบุคคลในทิศทางที่แน่นอน หรือกล่าวสั้น ๆ ว่า การจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งสู่จุดมุ่งหมาย

สมยศ นาวิการ (2543 : 28) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจคือพลังที่ริเริ่ม กำกับและคำนวณ พฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคล และเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจ 3 ประการคือ ความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 254) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจคือภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

สุรวงศ์ ไคว้ตระกูล (2544 : 153) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย

จากการให้ความหมายของแรงจูงใจหลากหลายแนวคิดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้น โดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง

ประเภทของแรงจูงใจ

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2544 : 155) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางสรีระ แรงจูงใจประเภทนี้ ประกอบด้วย ความหิว ความกระหาย และ ความต้องการทางเพศ

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนๆ เป็นต้น

เวเทิน (Weiten. 1997 : 383) กล่าวว่า ทฤษฎีส่วนใหญ่ได้แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย เกิดจากแรงจูงใจทางด้านร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการขับถ่าย ความต้องการนอนหลับ และพักผ่อน ความต้องการแสดงออก ความก้าวร้าว เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางสังคม เกิดจากประสบการณ์ทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสรภาพ ความต้องการการดูแลปกป้อง ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการเป็นที่สนใจของผู้อื่น ความต้องการความมีระเบียบเรียบร้อย และความต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลิน

วูด (Wood. 1997 : 325) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรม โดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอกเพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม มองเห็นคุณค่าในตัวเอง มีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกมีความสุขนั่นเองที่เป็นรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เขาได้รับ เช่น การเล่นเกม การร้องเพลงในห้องน้ำ การเก็บรักษาไดอารี่ส่วนตัว เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอกของใจให้เกิดพฤติกรรมเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทน หรือรางวัล หรือหลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงปรารถนา แรงจูงใจเหล่านี้ เช่น แรงเสริมชนิดต่างๆ ตั้งแต่คำติชม รางวัลที่เป็นสิ่งของ เงิน ตัวแปรต่างๆ ที่มาจากบุคคล ลักษณะของเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก

ความสำคัญของแรงจูงใจ

พฤติกรรมหรือการแสดงออกใดๆ ของมนุษย์นั้นจะมีสาเหตุเสมอ สิ่งที่เป็นสาเหตุก็คือ แรงจูงใจหรือความอยากเป็นตัวชี้้นำพฤติกรรมของคนตลอดเวลา ดังนั้นการสามารถทราบกลไก

การเกิดพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมทำให้ผู้บริหารสามารถกระทำการสั่งการได้เหมาะสม ซึ่งจะ
ช่วยส่งเสริมให้คนงานทุ่มเทความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรจนกระทั่งองค์กร
บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

ทฤษฎีแรงจูงใจแบบวิทยาศาสตร์ของ Frederick W. Taylor

Frederick W. Taylor เสนอหลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับการจูง
ใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกำหนดเวลาความสามารถในการทำงาน การจ่าย
ค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นของงาน การให้โบนัสกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น การจูงใจตามแบบ
วิทยาศาสตร์ของ Taylor ใช้ได้ผลในระยะสั้นเท่านั้น เนื่องจากมนุษย์มีชีวิตจิตใจ ดังนั้นการปฏิบัติ
ต่อลูกน้องเสมือนเครื่องจักรจึงไม่อาจจะใช้ได้ผลในระยะยาว

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ความต้องการของมนุษย์ มีความต้องการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งจำเป็นต่อการ
ดำรงชีวิต เช่น น้ำ อาหาร อากาศ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการความปลอดภัยต่างๆ ได้แก่ ความ
มั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอาชีพหรือการทำงาน เป็นความต้องการทุกอย่างที่ทำให้รู้สึกเกิดความ
ปลอดภัย
3. ความต้องการทางสังคม มนุษย์ต้องการสังคม ต้องการเพื่อน ความรัก ความเป็น
มิตรจากบุคคลอื่นๆ เป็นต้น
4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคล
อื่นๆ ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคม ความต้องการอยากมีตำแหน่ง ความต้องการอยากมีอำนาจ
เป็นต้น
5. ความต้องการความสำเร็จความสมหวังในชีวิต เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานจาก
ข้อที่ 1 ถึง ข้อที่ 4 ได้รับการตอบสนองแล้วขั้นนี้เป็นความต้องการความสำเร็จในชีวิตตามที่บุคคล
นั้นปรารถนา

สรุปได้ว่า ความต้องการของมาสโลว์ เป็นความคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์
แสดงให้เห็นถึงความต้องการมนุษย์เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนอง แล้วจึงจะมีความ
ต้องการในขั้นต่อไป ดังนั้นในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงความต้องการ
พื้นฐานดังกล่าว

ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบอร์ก

1. องค์ประกอบที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า การยอมรับ ความรับผิดชอบ และสัมฤทธิ์ผลของงาน
2. องค์ประกอบที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายบริษัท ความมั่นคง ผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การนิเทศงาน และสภาพตำแหน่ง

สรุปได้ว่า ถ้าองค์ประกอบใดสามารถสร้างและป้องกันการเกิดความไม่พอใจได้ดี ก็สามารถหลีกเลี่ยงความไม่พอใจของคนในการปฏิบัติงานได้ดีด้วย

ระบบในการบริหารงานบุคคล

ระบบการบริหารงานบุคคลของประเทศไทยที่สำคัญมีอยู่ 2 ระบบ ดังนี้

1. ระบบอุปถัมภ์ มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ
 - 1.1 การสืบสายโลหิต
 - 1.2 การแลกเปลี่ยนตอบแทน
 - 1.3 การชอบพอเป็นพิเศษ
2. ระบบคุณธรรม เป็นระบบการบริหารงานบุคคลที่นำมาใช้ในภาครัฐและได้รับการยอมรับว่า มีความเหมาะสมมากที่สุด บางครั้งใช้คำว่า ระบบคุณวุฒิ ระบบคุณธรรมความดี ระบบความรู้ความสามารถ ระบบความดีและความชอบ ซึ่งมีหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ
 - 2.1 หลักความสามารถ
 - 2.2 หลักความเสมอภาค
 - 2.3 หลักความมั่นคง
 - 2.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง

เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 22 การจัดการศึกษายึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ประกอบกับมาตรา 26 กำหนดให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารงานที่สำคัญเพราะเป็นการบริหารหรือจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น เมื่อบริหารงานบุคคลได้อย่างมีคุณภาพแล้วย่อมส่งผลให้การดำเนินงานในองค์กรหรือหน่วยงานประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จากความสำคัญของการบริหารงานบุคคลได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ให้การบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัว อีระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลมี 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

เฉลิมชัย สมท้าว (2547 : 6 - 7) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ศิลปะในการสรรหาและคัดเลือกเข้ามาทำงาน ในองค์กร การมอบหมายงาน การพัฒนาบุคคล และการให้พ้นจากงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของผลผลิตหรือบริการขององค์กรเป็นสำคัญ

ชัยวัฒน์ บุญขจร (2547 : 64) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร และเมื่อบุคลากรพ้นจากงานด้วยเหตุทุพพลภาพเกษียณอายุราชการ หรือเหตุอื่นใด ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์กร เพื่อให้องค์กรใช้บุคคลให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์ และตามความต้องการขององค์กร ส่งเสริมสนับสนุน บำรุงรักษาและพัฒนาให้บุคคลปฏิบัติงานในหน้าที่ให้นานที่สุด ทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยก การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ได้พัฒนางานวิชาชีพเต็มศักยภาพ ให้องค์กรประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ

หลักการบริหารงานบุคคล

ในการบริหารงานบุคคล มีปรัชญา จุดมุ่งหมาย และแนวทาง ซึ่งเป็นหลักในการบริหารดังต่อไปนี้

อุทัย หิรัญโค (2531 : 3) กล่าวว่า หลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การจัดให้บุคคลที่เลือกสรรมาเป็นอย่างดีแล้วได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมให้เขามีจิตใจทุ่มเทและรับผิดชอบงาน โดยการให้ความเป็นธรรมในการกำหนดเงินเดือนหรือค่าจ้างรวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งฐานะและเงินเดือน ฝึกอบรมให้เขามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ตลอดจนจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลให้เขามีขวัญกำลังใจดีซึ่งการที่จะดำเนินการให้บรรลุผลดังกล่าวนี้ การบริหารงานบุคคลจึงมีกระบวนการเป็นอันมาก ซึ่งอาจลำดับขั้นที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดนโยบายและวางระเบียบเกี่ยวกับตัวบุคคล
2. การวางแผนในการจัดอัตราค่าจ้าง ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
3. การวางโครงการปฏิบัติ
4. การกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งต่าง ๆ
5. การจำแนกตำแหน่ง
6. การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง
7. การสรรหากคนมาทำงาน
8. การเลือกสรรและทดสอบ
9. การให้ทดลองปฏิบัติงาน
10. การบรรจุแต่งตั้ง
11. การจัดทำทะเบียนประวัติ
12. การย้ายและโอน

13. การพัฒนาตัวบุคคล
14. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
15. การพิจารณาความดีความชอบ
16. การเลื่อนตำแหน่งฐานะ

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา

บุคลากรในสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะการบริหารจัดการในทุกๆ อย่าง ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ เพราะจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่วางไว้ กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 53 - 66) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล มี 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

การบริหารงานบุคคล มี 5 ด้าน ดังนี้

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

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

1. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

แนวทางปฏิบัติ

- 1.1 วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา
- 1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด
- 1.3 นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 1.4 นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

2. การกำหนดตำแหน่ง

แนวทางปฏิบัติ

- 2.1 สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัด

3. การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู แนวทางการปฏิบัติ

3.1 สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอตำแหน่งเพิ่มจาก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัด

3.2 ประเมินเพื่อขอลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.3 ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. พิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นการวางแผนอัตรากำลังและตำแหน่งเพื่อบรรจุบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

1. การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

2.1 ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. และขออนุมัติต่อ อ.ก.ค.ศ.

2.2 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. อนุมัติแล้วให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่ง วิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือนตามที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด

3. การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางปฏิบัติ

3.1 กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้งบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลัง หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

3.2 กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากข้อ 1 สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

4. การแต่งตั้ง ข้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

แนวทางการปฏิบัติ

4.1 เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี

4.2 บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3 รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

5. การโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

แนวทางการปฏิบัติ

5.1 เสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อดำเนินการต่อไป

5.2 บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

6. การบรรจุเข้ารับราชการ

การบรรจุเข้ารับราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) และ

ลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67)

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) เสนอคำขอของผู้ขอกลับเข้ารับราชการไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. สำหรับตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับ ราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติแต่ไม่เกิน 4 ปี ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่ง บรรจุและแต่งตั้ง

กรณีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนด 180 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) สมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 ที่ต้องการจะรับเข้ารับราชการ เสนอเรื่อง ไปให้ อ.ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ อ.ก.ค.ศ. มอบหมายพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติแล้วให้ผู้มี อำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

แนวทางปฏิบัติ

กรณีที่ ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการ ได้ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา นายกองจัดการบริหารส่วนจังหวัด แต่งตั้งรองผู้อำนวยการ สถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการ ได้ให้สถานศึกษาเสนอ ข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา 54) แห่งกฎหมาย ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

กรณีตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งใดว่างลง หรือผู้ดำรง ตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 สั่งให้

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง (มาตรา 68) แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรมาบรรจุเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

แนวทางปฏิบัติ

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

1.3 ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

2. การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่(ม.79)

แนวทางปฏิบัติ

2.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

2.3 ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

2.4 ติดตามประเมินการพัฒนา

2.5 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3. การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (ม.80)

แนวทางการปฏิบัติ

3.1 ศึกษา วิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงาน ตามตำแหน่ง ที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.2 ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

4. การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ (ม.55)

แนวทางการปฏิบัติ

4.1 ดำเนินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด

4.2 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การบริหาร

ส่วนจังหวัด

5. การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา

การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ

แนวทางปฏิบัติ

5.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

5.2 คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการ เลื่อนขั้นเงินเดือน

5.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ

5.4 กรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด

5.5 รายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อจัดเก็บข้อมูลลงใน ทะเบียนประวัติต่อไป

การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

แนวทางปฏิบัติ

1. แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติ ราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อดำเนินการขอความ เห็นชอบไปยังคณะรัฐมนตรี

2. ส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

3. รายงานผลการดำเนินการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อดำเนินการต่อไป

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย

แนวทางปฏิบัติ

1. ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย จากสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรม ฯลฯ

2. ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด

3. ส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

4. รายงานผลการดำเนินการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด

การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้งบประมาณให้ดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลัง หรือตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

แนวทางการปฏิบัติ ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น

แนวทางการปฏิบัติ ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

งานทะเบียนประวัติ

1. การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง

แนวทางการปฏิบัติ

1.1 สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 2 ฉบับ

1.2 สถานศึกษาเก็บไว้ 1 ฉบับ ส่งไปเก็บไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 ฉบับ

1.3 เปลี่ยนแปลง บันทึกข้อมูล ลงในทะเบียนประวัติ

2. การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ
ลูกจ้าง

แนวทางปฏิบัติ

2.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ประสงค์ขอแก้ไขวัน
เดือน ปีเกิด ขึ้นคำขอตามแบบที่กำหนด โดยแนบเอกสารต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ประกอบด้วยสูติ
บัตร ทะเบียนราษฎร์ หลักฐานทางการศึกษา

2.2 ตรวจสอบความถูกต้อง

2.3 นำเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อ
ขออนุมัติการแก้ไขต่อ อ.ก.ค.ศ.

2.4 ดำเนินการแก้ไขในทะเบียนประวัติ

2.5 แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

แนวทางปฏิบัติ

1. ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบ สมควร ได้รับการเสนอขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์

2. ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญ
จักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่
กฎหมายกำหนด

3. จัดทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

แนวทางการปฏิบัติ

1. ผู้ขอมีบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่างๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่
เกี่ยวข้อง

2. ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง

3. นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดย
กรมทะเบียนประวัติไว้

4. ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการ ไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ขกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นการส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ได้รับการพัฒนา และให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้มากที่สุด

วินัยและการรักษาวินัย

1. กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

แนวทางปฏิบัติ

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรม โดยไม่ชักช้าเมื่อกรณีอันมีมูล ที่ควรกล่าวหาว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่า มีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.3 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

แนวทางปฏิบัติ

2.1 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่งตั้งกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

2.2 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ. พิจารณาลงโทษ

2.3 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ.

2.4 รายงานการดำเนินงานทางวินัย ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การอุทธรณ์

การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย

แนวทางปฏิบัติ

กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด

4. การร้องทุกข์

แนวทางปฏิบัติ

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี

5. การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

แนวทางการปฏิบัติ

5.1 ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2 ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรมการสร้างขวัญและกำลังใจ การจงใจ เป็นต้น

ในอันที่จะเสริมสร้าง และพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติอยู่ในกฎระเบียบ แบบแผน และปฏิบัติหน้าที่เต็มความรู้ความสามารถ

การออกจากราชการ

1. การลาออกจากราชการ

แนวทางปฏิบัติ

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2. การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการ

เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด

แนวทางปฏิบัติ

2.1 ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในกฎ อ.ก.ค.ศ.

2.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

2.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

2.4 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดทราบ

3. การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

แนวทางการปฏิบัติ

3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ)

3.2 รายงานการสั่งพักราชการ หรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด

4. การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน

ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด นอกจากดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. แล้ว ยังสามารถดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้

4.1 กรณีเจ็บป่วย โดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ

แนวทางปฏิบัติ

ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่า ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด

4.2 กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

แนวทางปฏิบัติ

ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ รายงานการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด

5. กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย (ม.30(1)) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ตาม(ม.30(4)) กรณีเป็นคนไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบหรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. (ม.30(5)) กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี (ม.30(5)(7)) กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (ม.30(8)) หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย (ม.30(9))

แนวทางการปฏิบัติ

สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามคุณสมบัติใน มาตรา (ม.30(1)(4)(5)(7)(8) หรือ (9) แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติข้างต้น ออกจากราชการ รายงานการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด

6. กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ม.30(3))

แนวทางการปฏิบัติ

6.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่า ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป (ม.30(3))

6.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ.

6.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. มีมติเห็นว่า เป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30(3) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

7. กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าห่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติคนไม่เหมาะสม

แนวทางการปฏิบัติ

7.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่า ห่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องหรือประพฤติคนไม่เหมาะสม

7.2 ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่า ครูผู้ช่วย ครู

และบุคลากรทางการศึกษาอื่นไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถ ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือเป็นผู้ประพฤติคนเหมาะสม ให้ส่งยุติเรื่อง แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติคนไม่เหมาะสม ให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. พิจารณา

7.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. มีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จ บำนาญ เหตุทดแทน

8. กรณีมีมลทินมัวหมอง

แนวทางปฏิบัติ

8.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรง กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่า ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะส่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไป จะทำให้เกิดผลเสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง

8.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. พิจารณา

8.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. มีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง กรณีที่ถูกสอบสวนข้างต้น ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

9. กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล หรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกในความผิดที่กระทำการ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

แนวทางการปฏิบัติ

9.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญหรือเหตุทดแทน เมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

9.2 รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด

สรุปได้ว่า การออกจากราชการเป็นบทบาทหรือหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนในอันที่จะสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการด้วยกรณีต่างๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

มีผู้ที่ทำการศึกษางานวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอดังต่อไปนี้

ชำนาญ นวลคล้าย (2546 : 180) ได้ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระนอง ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนและสรรหาคณากร การธำรงรักษาบุคลากร การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร และการดำเนินการให้พ้นจากงานของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระนอง ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ได้มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารกับครู อาจารย์ มีความคิดเห็น โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร กับด้านการดำเนินการให้พ้นงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีปัญหอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีปัญหอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการดำเนินการให้พ้นจากงานมีปัญหในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูอาจารย์โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่าด้านการดำเนินการให้พ้นจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเปรียบเทียบความคิดเห็นตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน การสรรหาคณากร และด้านการดำเนินการให้พ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เทิดศักดิ์ ประการแก้ว (2547 : 198) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 - 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของสถานศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหอยู่ในระดับมาก ด้านการออกจากราชการสถานศึกษาทั้ง 3 ขนาด มีปัญหอยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านที่เหลือมีปัญหอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ขนาด ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาในการบริหารบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ขนาด ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

นงลักษณ์ ศุกโสมณ (2547 : 211) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนโรงเรียน มีการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่งไว้ล่วงหน้าให้เหมาะสมกับอัตราส่วนของครูต่อนักเรียน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของครู จำนวนครู แผนการจัดชั้นเรียน เป้าหมาย วัตถุประสงค์ การจัดการศึกษาของโรงเรียน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โรงเรียนดำเนินการ โดยอาศัยหลักเกณฑ์ตามความรู้ความสามารถและความถนัด หรือเสนอความต้องการ ไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบตามสาขาวิชาที่ขาดแคลน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารดำเนินการด้วยให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอยู่เสมอ จัดบริเวณสถานศึกษาให้สะอาดเรียบร้อยสวยงาม จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างพร้อมเพียง ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยการเข้ารับการอบรม การจัดทำผลงานทางวิชาการและการศึกษาดูงานในเรื่องการจัดการเรียนการสอน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารดูแลและมีกระวังให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามวินัยของข้าราชการ ด้านการลาออกจากราชการ โรงเรียนอำนวยความสะดวกตามระเบียบ เมื่อบุคลากรต้องการ โอน ย้าย หรือลาออกจากราชการ ปัญหาการบริหารงานบุคคลพบว่า ปัญหาที่โรงเรียนประสบมากคือ โรงเรียนมีบุคลากรไม่ครบวิชาเอก ไม่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกและกำหนดคุณสมบัติบุคลากรที่ต้องการ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับคุณสมบัติที่ต้องการ ไม่สามารถกำหนดคุณสมบัติบุคลากรหรือวิชาเอก มิงงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากร ครูมีภาระและหน้าที่ความรับผิดชอบมากเกินไป ส่วนปัญหาการลาออกจากราชการมีปัญหาที่บุคลากรไม่ได้รับความช่วยเหลือเพียงพอเมื่อออกจากราชการ

สมาคมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย (2547 : 71 - 72) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการ มีปัญหาและอุปสรรคด้านวิชาการที่เด่นชัด และส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านบทบาทของกลุ่มโรงเรียน ด้านการรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และการบริหารงานวิชาการ ไม่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะที่จะรับผิดชอบ โดยเฉพาะของโรงเรียนมัธยมศึกษาทำให้โครงการ งาน กิจกรรมทางวิชาการ ไม่ก้าวหน้า และการพัฒนาบุคลากรในช่วงชั้นที่ 3 และ 4 ในเขตพื้นที่การศึกษามีน้อยมากต่างจากเดิมซึ่งกลุ่มโรงเรียนกรมสามัญศึกษาเดิมจัดให้มีการอบรมเป็นประจำ ปัญหาการบริหารงบประมาณ มีปัญหาที่เด่นชัดคือ ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณ ด้านระบบการจัดสรรงบประมาณ และด้านการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ ถ้าชำมีขั้นตอนซับซ้อนทั้งนี้เพราะมีแนวปฏิบัติที่แตกต่างกันและ

การจัดสรรงบประมาณไม่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาเพราะใช้ฐานข้อมูลของการจัดสรรระดับประถมศึกษามาใช้ในการบริหารจัดการเป็นส่วนใหญ่ ปัญหาการบริหารงานบุคคล มีปัญหาที่เด่นชัดคือ ด้านการบรรจุแต่งตั้งครูใหม่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ด้านการย้ายครูและบุคลากรเป็นอำนาจของเขตพื้นที่การศึกษา และด้านการบริหารบุคลากรทั้งในส่วนของผู้บริหาร ครู และศึกษานิเทศก์ ไม่สอดคล้องกับการบริหารที่เน้นความสามารถเฉพาะด้าน และปัญหาการบริหารงานทั่วไป มีปัญหาที่เด่นชัดคือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารเทคโนโลยี และสื่อสารการศึกษา ด้านวัฒนธรรมขององค์กร และด้านการบริหารและการจัดการศึกษา พบว่าเขตพื้นที่ศึกษามีขนาดใหญ่เกินไป ไม่สามารถดูแล ประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และในส่วนของสถานศึกษาปรากฏว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีสภาพความไม่พร้อมในหลายด้าน เช่น บุคลากร สื่ออุปกรณ์ อาคารสถานที่ เขตพื้นที่การศึกษาควรจัดลำดับเพื่อให้ความช่วยเหลือ ควรลดภาระงานของครูให้น้อยลง มีกลไกติดตามการบริหารสถานศึกษา

อนันต์ วัฒนไชย (2547 : 197) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 และเขต 2 จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 และ เขต 2 จังหวัดชุมพร ตามแนวคิดของ Castetter 4 ด้าน คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปใช้ และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู อาจารย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก มีการดำเนินการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร และด้านการนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัญหาการดำเนินงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานตามขนาดโรงเรียนพบว่าไม่แตกต่างกัน

วุฒิชัย ไชยรัตน์ (2549 : 217) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน เห็นว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

วิเศษ พลอาจจัน (2549 : 223) ได้วิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและตามตัวแปรของขนาดสถานศึกษา คือ ขนาดใหญ่และขนาดเล็ก พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน และในระดับน้อย 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการเริ่มสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ปิยะวัฒน์ ศรีไสว (2554 : 236) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จังหวัดสุรินทร์ กรณีรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ รองลงมาคือด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งและผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามตำแหน่งพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

สร้อยสน นพการัมย์ (2554 : 280) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการบริหารงานบุคคลในยุคลปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงในการบริหารงานบุคคลในยุคลปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละงาน พบว่า งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมางานการออกจากราชการ งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และงานเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามลำดับ พบว่า สำหรับงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็น

จริงในการบริหารงานบุคคลในยุคลปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละงานพบว่า งานการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา งานสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง งานเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และ งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามลำดับ สำหรับงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานวินัย และรักษาวินัย ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงในการบริหารงานบุคคลในยุคลปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละงานพบว่า งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง งานเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และงานออกจากราชการ ตามลำดับ สำหรับงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คืองานวินัยและรักษาวินัย

สายัณห์ เมฆไธสง (2557 : 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการรักษาระเบียบวินัย เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ขาดอัตรากำลังครูจำนวนมาก รองลงมาคือขาดงบประมาณในการจ้างครู งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อยมาก และควรอบรมข้าราชการครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสำคัญมาก เพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานบุคคลได้ประสบผลสำเร็จ จะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานด้านต่าง ๆ จะไม่ค่อยมีปัญหามากนัก เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่จะนำพาให้

องค์กรพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ทันตามยุคสมัยเทคโนโลยีและประสบผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ ตามเป้าหมายที่องค์กร ได้ตั้งเป้าหมายไว้ การบริหารงานบุคคลที่สำคัญและจำเป็นมีอยู่ 5 ด้านคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาในต่างประเทศ ได้มีผู้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้หลายท่าน เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาของประเทศตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้คือ

วาร์ด (Ward. 1988 : 327 - A) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมด้านการนิเทศที่ปฏิบัติจริงและที่ควรปฏิบัติของผู้บริหาร โรงเรียน ตามทัศนะของครูในมลรัฐทางใต้ของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยใช้แบบสอบถามจากครูจำนวน 480 คน พบว่า ครูในมลรัฐมิซซิสซิปปีชอบการนิเทศแบบเข้มงวด ในขณะที่ครูจากรัฐอื่นๆ ชอบการนิเทศแบบให้มีส่วนร่วม วิชาที่สอนไม่ทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ครูเพศหญิงพอใจกับการนิเทศมากกว่าครูเพศชาย ครูที่มีเชื้อสายคอเคเซียนชอบและต้องการการนิเทศมากกว่าครูที่มีเชื้อสายอื่น

เด็คกิน ยูนิเวอร์ซิตี (Deakin University. 1989 : 415 - A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ ผลการวิจัยแบบกรณีศึกษาของ 12 โรงเรียนมัธยมศึกษาและประถมศึกษาพบว่า ปัญหาที่ผู้บริหารใหม่เผชิญหน้าในช่วงแรกของการทำงาน ได้แก่ ด้านการจัดการงานบุคคลในองค์กร การจัดหาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองกับสถานศึกษา และด้านระเบียบวินัยของนักเรียน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ยังไม่มีประสบการณ์ในการเผชิญหน้ากับการจัดการสถานศึกษามาก่อน จึงต้องใช้เวลาในการปรับตัวประมาณ 3 - 5 เดือน อย่างไรก็ตาม สิ่งที่พบในการศึกษาครั้งนี้คือ การสร้างกลุ่มเครือข่ายจะช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ได้ดี

แบล็งส์ (Blanks. 1997 : 2766 - A) ได้ศึกษารูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียนในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารบุคลากรของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยิ่งถ้าหลังจากการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภาคอื่น ๆ และบุคลากรที่มีความรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลจะมีความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านการบริหารงานบุคคลเขาเหล่านั้นยังไม่เก่งเพียงพอจำเป็นต้องให้บุคลากรเหล่านั้นได้รับการพัฒนา โดยให้ฝึกทักษะ ความชำนาญ และการฝึกอบรมในลักษณะประจำการหรือนอกระบบ

โรงเรียน การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญ โดยเฉพาะงบประมาณ และความรับผิดชอบของผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหารบุคลากร

คูเปอร์ (Cooper. 1987 : 1143 - A) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของการการประเมินความคิดเห็นความชอบ โดยใช้ระบบคุณธรรมเพื่อพิจารณาการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานดีเด่นของครู โดยศึกษากับคณะกรรมการ โรงเรียน ครู และผู้บริหาร โรงเรียนจำนวน 24 คน ในโรงเรียนประจำท้องถิ่น ผลการศึกษากับคณะกรรมการ โรงเรียนและผู้บริหารเชื่อว่า วิธีการจัดอันดับผลการปฏิบัติงานควรนำมาพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูด้วย ครูไม่เชื่อมั่นในระบบประเมินความคิดเห็นความชอบ และผู้ประเมินจัดอันดับผลการปฏิบัติงานซึ่งจะใช้ประโยชน์ในการกำหนดการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครู โดยทั่วไปไม่สนใจเกี่ยวกับรูปแบบการให้ความคิดเห็นความชอบและการแข่งขัน แต่ชอบการใช้โปรแกรมการเพิ่มเงินเดือนพิเศษให้กับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ครูเชื่อมั่นในระบบการทำงานแบบร่วมมือและช่วยเหลือกัน ทั้งคณะกรรมการ โรงเรียน ครู และผู้บริหาร ครูส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ระบบการพิจารณาความคิดเห็นความชอบแบบคุณธรรมต่อไป โดยไม่ต้องมีการเจรจาต่อรองเงินเดือนและการทำสัญญาจ้าง ทำให้เกิดแนวคิดที่ดีกับการพัฒนา การสร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างผลงาน เพื่อนำไปสู่การใช้ระบบคุณธรรมต่อไปในอนาคต

ฮีวิทสันด์ (Hewitson. 1995 : 1147 - A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ในรัฐควีนแลนด์ ประเทศออสเตรเลีย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่มาจากสายงานการสอน โดยตรง และมีประสบการณ์ในการสอนมานานมักจะมีปัญหาค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในด้านอื่นนอกเหนือจากการสอนหนังสือ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัญหาที่ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่พบมากที่สุดคือ ด้านการบริหารการเงิน การจัดการเอกสาร ในสำนักงาน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และในงานวิจัยได้เสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเตรียมตัวก่อนเข้ามาปฏิบัติงาน โดยการเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการเข้ากลุ่มเครือข่ายที่ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพและการปฏิบัติงาน

ฮอยและ มิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 2973 - A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า แม้จะมีปัญหาและอุปสรรคในด้านต่าง ๆ อยู่บ้าง แต่การศึกษาในระดับมัธยมศึกษายังสามารถดำเนินการในด้านต่าง ๆ เป็นไปด้วยดี โดยเฉพาะครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ในโรงเรียนต่าง ๆ ได้ร่วมมือร่วมใจกัน พัฒนาและแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ เพื่อลดปัญหาให้เหลือน้อยที่สุด ตัวอย่างในการแก้ปัญหาที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดคือ การแต่งตั้งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือคนที่สามารถนำองค์กรหรือหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถ จนทำให้โรงเรียนพัฒนาและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้วางเอาไว้

พิมพา (Pimpa. 2003 : 2146 - A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ทั่วประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ต้องการความช่วยเหลือมี 3 เรื่องหลักได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและกฎหมายบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารการเงินสำหรับสถานศึกษา และด้านการบริหารงานวิชาการ ข้อมูลในเชิงคุณภาพเน้นว่าสิ่งที่ป็นสาเหตุหลักของปัญหาเหล่านี้ได้แก่ การไม่มีประสบการณ์ของครูหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการทำงานในด้านที่นอกเหนือจากงานการสอน การขาดความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการ การต้องทำงานอื่น ๆ เพิ่มเติม (ในกรณีของสถานศึกษาขนาดใหญ่) เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีอำนาจในเขตพื้นที่การศึกษาหรือจากกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และมีอัตราค่าจ้างหรือทุนทรัพย์ที่ไม่เพียงพอ นอกจากนี้การศึกษาจากข้อมูลในเชิงปริมาณแสดงให้เห็นว่า ปัญหาที่เป็นปัจจัยหลักของปัญหาในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปัญหาทั่วไป เช่น การขาดที่ปรึกษา การขาดเทคนิคใหม่ในการปฏิบัติงานและการกระตุ้นความสนใจของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นระบบการพัฒนาผู้บริหารใหม่ที่เกิดขึ้นจึงควรเน้นการเสริมสร้างทักษะเหล่านี้ ในการสร้างระบบการช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษานั้น แม้ว่าในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ของสถานศึกษาทุกขนาดจะต้องการให้มีการจัดระบบความช่วยเหลือร่วมกับคณะครูและผู้ช่วยในสถานศึกษาร่วมกับคณะครูและผู้ช่วยในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด แต่ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่จากสถานศึกษาขนาดเล็กต้องการความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญในห้องเรียนและชุมชน ผู้บริหารใหม่จากสถานศึกษาขนาดกลางต้องการให้มีการจัดระบบให้ความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันอุดมศึกษา และผู้บริหารใหม่จากสถานศึกษาขนาดใหญ่กลับต้องการความช่วยเหลือจากผู้บริหารสถานศึกษาอาวุโสมากกว่ากลุ่มอื่นๆ และประการสุดท้ายนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่จำนวนมากจากทั้ง 4 ภูมิภาคดังกล่าวถึงเครือข่ายที่เกิดขึ้นแล้วจากความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาเอง และความช่วยเหลือของชุมชนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยกลุ่มเหล่านี้ทำหน้าที่เสมือนการเป็นเพื่อนในการบริหารสถานศึกษาและจัดการศึกษาระหว่างสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย ดังนั้นการสร้างและการพัฒนาระบบให้ความช่วยเหลือของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจึงควรที่จะต้องนำกลุ่มเครือข่ายที่มีอยู่แล้วเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของระบบ หรือถ้ายังไม่มีระบบกลุ่มเครือข่ายสำหรับสถานศึกษาบางแห่งก็ควรมีความพยายามในการสร้างกลุ่มเหล่านี้ให้เกิดขึ้นต่อไปก็จะเป็นประโยชน์ที่ดีต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

จากงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษามีปัญหาหลายด้านเช่น ด้านผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายบริหารสถานศึกษา การขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งปัญหาด้านต่าง ๆ

ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องร่วมมือกันในการแก้ไข
ปัญหาเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ประจำปีการศึกษา 2557 ภาคเรียนที่ 2 จำนวน 50 คน รองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาฝ่ายบุคคล จำนวน 50 คน ครูที่ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบุคคล จำนวน 50 คน และผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2557 ภาคเรียนที่ 2 จำนวน 58 คน รองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาฝ่ายบุคคล จำนวน 58 คน ครูที่ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบุคคล จำนวน 58 คน รวมทั้งสิ้น 324 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา รองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาฝ่ายบุคคล และครูที่ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบุคคล จำนวน 176 คน ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148 - 149)

รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างปรากฏดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	อำเภอ	สังกัด		จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง				
				ขนาดของโรงเรียน			สังกัด	
		สพม.31	อบจ. นม.	เล็ก	กลาง	ใหญ่	สพม. 31	อบจ. นม.
1.	เมือง	10	1	-	-	11	24	-
2.	ขามทะเลสอ	1	-	-	-	1	-	-
3.	ขามสะแกแสง	1	-	-	-	1	-	-
4.	คง	1	1	-	1	1	-	3
5.	ครบุรี	1	6	3	3	1	3	18
6.	จักราช	1	2	-	2	1	3	6
7.	เฉลิมพระเกียรติ	1	2	-	3	-	-	6
8.	ชุมพวง	1	3	-	3	1	3	9
9.	โชคชัย	1	2	1	1	1	-	6
10.	ด่านขุนทด	1	5	1	4	1	3	15
11.	เทพารักษ์	1	2	1	2	-	-	6
12.	โนนไทย	1	2	-	1	2	-	2
13.	พระทองคำ	1	2	1	1	1	3	6
14.	โนนสูง	1	2	1	1	1	3	6
15.	บัวใหญ่	1	3	1	1	1	3	9
16.	บัวลาย	1	1	1	-	1	3	3
17.	สีดา	2	-	-	1	1	6	-
18.	ประทาย	2	2	1	2	1	4	6
19.	ปักธงชัย	2	2	-	2	2	-	-
20.	วังน้ำเขียว	1	2	-	2	1	3	6
21.	ปากช่อง	1	4	-	3	2	-	-

ตาราง 3.1 (ต่อ)

ที่	อำเภอ	สังกัด		จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง				
				ขนาดของโรงเรียน			สังกัด	
		สพม.31	อบจ. นม.	เล็ก	กลาง	ใหญ่	สพม. 31	อบจ. นม.
22.	พิมาย	3	-	-	2	1	9	-
23.	สีคิ้ว	2	6	2	5	1	-	-
24.	สูงเนิน	1	4	1	3	1	-	-
25.	ห้วยแถลง	2	1	-	2	1	6	3
26.	เสิงสาง	2	1	-	2	1	-	-
27.	บ้านเหลื่อม	2	-	-	1	1	-	-
28.	หนองบุญมาก	1	1	-	1	1	3	3
29.	แก่งสนามนาง	1	-	-	-	1	-	-
30.	โนนแดง	1	-	-	-	1	3	-
31.	ลำทะเมนชัย	1	1	-	-	1	3	-
32.	เมืองยาง	1	1	-	1	1	3	3
รวม		50	58	14	50	44	88	88

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย

และด้านการออกจากราชการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา มีลักษณะคำถามปลายเปิด (Opened - ended form)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. ศึกษาแนวทางการสร้างเครื่องมือ กำหนดกรอบแนวคิดและสร้างเครื่องมือได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ครอบคลุมเนื้อหา 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
4. นำแบบสอบถามไปหาคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนของภาษาและเนื้อหาสาระของแบบสอบถาม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบมี 5 ท่าน ดังนี้
 - 4.1 นายเอนก แท้สูงเนิน ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกุดจิกวิทยา ต.กุดจิก อําเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา
 - 4.2 นายบุญชิต จันทร์พรม ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมพวงศึกษา ต.ชุมพวง อ.ชุมพวง จ.นครราชสีมา ผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผล

4.3 นายจิตติวัฒนา ศรีคราม ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม ต.ตลาดไทร อ.ชุมพวง จ.นครราชสีมา ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

4.4 นายบำรุง อยู่เจริญ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนเมืองยางศึกษา ต.เมืองยาง อ.เมืองยาง จ.นครราชสีมา ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

4.5 นายลำกิ่ง ภูมรา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนช่องแมวพิทยาคม ต.ช่องแมว อ. ลำทะเมนชัย จ. นครราชสีมา ผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผล

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มาปรับปรุงแก้ไขและเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน เพื่อหาอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยทดสอบด้วย t -test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือ ถ้าค่า t มีค่า > 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูง ปรากฏว่า ค่าอำนาจจำแนก 1.83 – 2.64

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่น .975

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้คือ

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 และองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 และสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ทุกโรงเรียน

2. นำหนังสือขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 และองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พร้อมแบบสอบถามจัดส่งด้วยตนเองพร้อมนัดหมายการเก็บข้อมูลภายใน 2 สัปดาห์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดส่งด้วยตนเองและเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 และองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา

4. กรณีไม่ได้แบบสอบถามคืน ผู้วิจัยจะไปติดตามด้วยตนเองเพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด

5. นำแบบสอบถามมาจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

6. แบบสอบถามจำนวน 176 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 176 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาตามจำนวนที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และคัดไว้เฉพาะฉบับที่สมบูรณ์และตรวจนับจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน

2. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูลที่ได้มาลงในกระดาษ ทำจนครบแบบสอบถามทุกฉบับ

3. ประมวลผลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางแสดงจำนวนร้อยละ

5. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ (Best, 1963 : 204 - 208) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 0.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานและสังกัด โดยการใช้ t -test : independent

7. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน

โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe Method) กำหนดค่าสถิติระดับนัยสำคัญ .05

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 124) ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
$\sum X$	แทน	ผลรวมของข้อมูลหรือคะแนน
N	แทน	จำนวนข้อมูล

1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 126) ดังนี้

$$S.D = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

S.D .	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละด้านยกกำลังสอง
$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 อำนาจจำแนกเป็นรายข้อใช้ t-test จากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 114)

ดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{N}}}$$

เมื่อ

\bar{X}_H	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนสูง
\bar{X}_L	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
S_H^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนสูง
S_L^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำที่นำมาวิเคราะห์

2.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) จากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 117) ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ

α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือ
S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งหมด

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน และสังกัด โดยใช้ t - test (independent) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 114)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{N}}}$$

เมื่อ	\bar{X}_H	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนสูง
	\bar{X}_L	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	S_H^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนสูง
	S_L^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำที่นำมาวิเคราะห์

3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ใช้สูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 328)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงของ F
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ใช้การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ้ (Seheffe Method) ใช้สูตรดังนี้
(ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 328)

$$CV_d = \sqrt{(K - 1)(F^*)(MS_{\text{within}})(2/n)}$$

เมื่อ	K	แทน	จำนวนกลุ่มในกลุ่มตัวอย่าง
	F*	แทน	ค่า F ที่เปิดจากตาราง (Critical Value)
	MS _{within}	แทน	ค่า Mean square within group ที่คำนวณไว้แล้ววิเคราะห์ความแปรปรวน
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อความสะดวกและเข้าใจตรงกันในการนำเสนอข้อมูลและการแปลผลข้อมูล ดังต่อไปนี้

- n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
 \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์และจำแนกผลการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของ ผู้บริหาร โรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครู หัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของ ผู้บริหาร โรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครู หัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสังกัด

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	176	100.00
สถานภาพตำแหน่ง		
ผู้บริหาร โรงเรียน	52	29.55
รองฝ่ายบุคคล	58	32.95
ครูหัวหน้าฝ่ายบุคคล	66	37.50
สถานภาพตำแหน่งโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 3		
ผู้บริหาร โรงเรียน	28	15.91
รองฝ่ายบุคคล	30	17.05
ครูหัวหน้าฝ่ายบุคคล	36	20.45
สถานภาพตำแหน่งโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา		
ผู้บริหาร โรงเรียน	24	13.64
รองฝ่ายบุคคล	28	15.91
ครูหัวหน้าฝ่ายบุคคล	30	17.05

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา	176	100.00
ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน)	50	28.41
ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 500-1,499 คน)	62	35.23
ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียน 1,500 คนขึ้นไป)	64	36.36
ขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31	88	100.00
ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน)	25	28.41
ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 500-1,499 คน)	31	35.23
ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียน 1,500 คนขึ้นไป)	32	36.36
ขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	88	100.00
ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน)	25	28.41
ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 500-1,499 คน)	31	35.23
ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียน 1,500 คนขึ้นไป)	32	36.36

จากตาราง 4.1 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูหัวหน้าฝ่ายบุคคล จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และขนาดโรงเรียนที่ผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รongฝ่ายบุคคล และครู
หัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รongฝ่ายบุคคล
และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคล เกี่ยวกับสภาพ การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารงานในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.17	0.42	มาก
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.22	0.44	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.16	0.48	มาก
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.13	0.50	มาก
5. ด้านการออกจากราชการ	4.14	0.42	มาก
รวมเฉลี่ย	4.16	0.45	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รongฝ่ายบุคคล และครู
หัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพ การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวม และรายข้อ

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษา	4.54	0.50	มากที่สุด
2. ควบคุมดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา กำหนด	4.34	0.52	มาก
3. มีการวิเคราะห์ปริมาณงาน การประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา	4.35	0.54	มาก
4. วางแผนการปฏิบัติงานของ โรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง	3.88	0.82	มาก
5. กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามที่สถานศึกษาต้องการ	3.98	0.75	มาก
6. จัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลไว้ อย่างชัดเจน	3.79	0.62	มาก
7. รวบรวมข้อมูลของบุคลากรที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินงาน	4.17	0.54	มาก
8. มีการสำรวจความต้องการบุคลากรของสถานศึกษาในการวางแผนอัตรากำลัง	4.33	0.47	มาก
รวมเฉลี่ย	4.17	0.42	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ข้อ 1 วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งของบุคลากรให้ เหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาข้อ 3 มีการวิเคราะห์

ปริมาณงาน การประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.35$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 6 จัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.79$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รongฝ้ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยรวมและรายข้อ

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการบุคลากร	4.54	0.50	มากที่สุด
2. มีการกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นบุคลากรในสถานศึกษา	4.34	0.52	มาก
3. มีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาบุคลากรของสถานศึกษา	4.35	0.54	มาก
4. เสนอบรรจุแต่งตั้งบุคลากรต่อผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาตามความต้องการของสถานศึกษา	3.88	0.82	มาก
5. บรรจุแต่งตั้งบุคลากรถูกต้องตามระเบียบของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.04	0.77	มาก
6. มีการกำหนดขอบข่ายงานบริหารงานบุคลากรเพื่อรองรับบุคลากร	3.98	0.71	มาก
7. เสนอความเห็นการย้ายบุคลากรต่อ อ.ก.ค.ศ. เพื่อประโยชน์ของทางราชการ	4.31	0.53	มาก
8. โรงเรียนได้รับการบรรจุครูและบุคลากรทางการศึกษาตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ	4.22	0.53	มาก
9. คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมและให้ความเห็นการย้ายหรือโอนครู	4.39	0.57	มาก
10. โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาการรับย้ายหรือโอนครู	4.28	0.51	มาก

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
11. มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ	4.35	0.54	มาก
12. มีการรายงานผลการทดลองปฏิบัติราชการของบุคลากรตามระบบของหน่วยงานต้นสังกัด	3.88	0.82	มาก
13. มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตามลักษณะและปริมาณงานอย่างเหมาะสม	4.28	0.51	มาก
รวมเฉลี่ย	4.22	0.44	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ข้อ 1 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการบุคลากร ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาข้อ 9 คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมและให้ความเห็นการย้ายหรือโอนครู ($\bar{X} = 4.39$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ข้อ 4 เสนอบรรจุแต่งตั้งบุคลากรต่อผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาตามความต้องการของสถานศึกษา และ ข้อ 12 มีการรายงานผลการทดลองปฏิบัติราชการของบุคลากรตามระบบของหน่วยงานต้นสังกัด

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รongฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. โรงเรียนยกย่องให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำความดีหรือปฏิบัติงานได้เป็นผลดีแก่ทางราชการ	4.54	0.50	มากที่สุด
2. กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมาะสมและเป็นธรรม	4.34	0.52	มาก
3. โรงเรียนดำเนินการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในรูปของคณะกรรมการ โรงเรียน	4.35	0.54	มาก
4. โรงเรียนดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับครูและบุคลากร	3.88	0.82	มาก
5. โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณแก่ครูในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ	4.04	0.77	มาก
6. โรงเรียนปฐมนิเทศครูใหม่และมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ	3.98	0.71	มาก
7. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองเทียบกันทุกคน	4.30	0.54	มาก
8. จัดหาวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดการเรียนการสอนมาให้ความรู้ครูเป็นประจำ	4.34	0.52	มาก
9. ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประกวดผลงานดีเด่นในด้านต่าง ๆ	3.64	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	4.16	0.48	มาก

จากตาราง 4.5 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รongฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ข้อ 1 โรงเรียนยกย่องให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำความดีหรือปฏิบัติงานได้เป็นผลดีแก่ทางราชการ ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาข้อ 3 โรงเรียนดำเนินการ

พิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในรูปของคณะกรรมการ โรงเรียน ($\bar{X} = 4.35$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 9 ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประกวดผลงานดีเด่นในด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.64$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมและรายข้อ

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. โรงเรียนกำหนดมาตรการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาวินัยอย่างเคร่งครัด	4.54	0.50	มากที่สุด
2. โรงเรียนให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติการรักษาระเบียบวินัยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.34	0.52	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสอดส่อง ดูแล ส่งเสริมและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง	4.35	0.54	มาก
4. โรงเรียนยกย่องเชิดชูและให้รางวัลครูที่ปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัย	3.88	0.82	มาก
5. โรงเรียนดำเนินการลงโทษทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	4.04	0.77	มาก
6. มีการแต่งตั้งกรรมการสืบสวนสอบสวนครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเมื่อถูกกล่าวหาหรือประพฤติดนไม่เหมาะสม	3.64	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	4.13	0.50	มาก

จากตาราง 4.6 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) และพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 1 โรงเรียนกำหนดมาตรการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาวินัยอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสอดส่อง ดูแล ส่งเสริมและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.35$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 6 มีการแต่งตั้ง

กรรมการสืบสวนสอบสวนครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเมื่อถูกกล่าวหาหรือประพฤติตน
ไม่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.64$)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รองฝ่ายบุคคล
และครู หัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดนครราชสีมา ด้านการออกจากราชการโดยรวมและรายข้อ

ด้านการออกจากราชการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. โรงเรียนประกาศเกียรติคุณ ชกย่องการปฏิบัติราชการ ของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่พ้นจากหน้าที่ราชการ	4.53	0.51	มากที่สุด
2. ให้กำลังใจและช่วยเหลือครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ที่พ้นจากหน้าที่ราชการตามความเหมาะสมและโอกาส	4.33	0.53	มาก
3. โรงเรียนจัดกิจกรรมสร้างความประทับใจแก่ครูหรือ บุคลากรทางการศึกษาที่พ้นจากหน้าที่ราชการ	4.22	0.57	มาก
4. โรงเรียนพิจารณาและเปิดโอกาสให้ครูหรือบุคลากร ทางการศึกษาลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทาง การเมือง	3.66	0.71	มาก
5. โรงเรียนอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิ ประโยชน์หลังครูหรือบุคลากรทางการศึกษาพ้นจาก หน้าที่ราชการ	3.97	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย	4.14	0.42	มาก

จากตาราง 4.7 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้า
ฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการ
ออกจากราชการ โดยรวมและรายข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) และพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ข้อ 1 โรงเรียนประกาศเกียรติคุณ ชกย่องการปฏิบัติราชการของครู
หรือบุคลากรทางการศึกษาที่พ้นจากหน้าที่ราชการ ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาข้อ 2 ให้กำลังใจและ
ช่วยเหลือครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่พ้นจากหน้าที่ราชการตามความเหมาะสมและ โอกาส
($\bar{X} = 4.33$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ข้อ 6 โรงเรียนพิจารณาและเปิดโอกาสให้ครูหรือ
บุคลากรทางการศึกษาลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง($\bar{X} = 3.66$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รongฝ้าย บุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์

ตาราง 4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รongฝ้ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่าย บุคคลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน

สภาพการดำเนินงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษา	ประสบการณ์				t
	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการ กำหนดตำแหน่ง	3.90	0.41	4.23	0.61	4.18*
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.91	0.38	4.28	0.62	4.61*
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	3.83	0.42	4.23	0.63	4.43*
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.75	0.41	4.21	0.65	5.04*
5. ด้านการออกจากราชการ	3.83	0.39	4.21	0.63	4.79*
รวมเฉลี่ย	3.84	0.40	4.23	0.63	4.61*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รongฝ้ายบุคคล และครู หัวหน้าฝ่าย บุคคลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รongฝ้าย บุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตาราง 4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมรายด้าน

สภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษา	ขนาดของโรงเรียน						F
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	3.82	0.37	4.23	0.61	4.39	0.56	40.13*
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง	3.84	0.33	4.28	0.63	4.45	0.58	42.15*
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	3.77	0.37	4.20	0.64	4.42	0.57	42.61*
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.66	0.35	4.21	0.66	4.42	0.57	56.68*
5. ด้านการออกจากราชการ	3.74	0.33	4.22	0.63	4.38	0.59	53.29*
รวมเฉลี่ย	3.77	0.35	4.23	0.63	4.41	0.57	46.97*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.9 พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.77	4.23	4.41
ขนาดเล็ก	3.77	-	0.46*	0.64*
ขนาดกลาง	4.23		-	0.18*
ขนาดใหญ่	4.41			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.10 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสังกัด

ตาราง 4.11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสังกัด โดยรวมรายด้าน

สภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษา	สังกัด				t
	สพม.31		อบจ.		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง	4.12	0.54	4.19	0.42	1.36
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.09	0.54	4.24	0.41	1.40
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	4.08	0.62	4.18	0.42	1.44
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.05	0.65	4.16	0.39	1.73
5. ด้านการออกจากราชการ	4.04	0.63	4.16	0.41	1.61
รวมเฉลี่ย	4.08	0.60	4.18	0.41	1.51

จากตาราง 4.11 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสังกัด ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ตาราง 4.12 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	จำนวน
1. กำหนดอัตรากำลังและตำแหน่งให้ตรงตามความสามารถ	10
2. แผนงาน/โครงสร้างการบริหารงานบุคคลยังไม่ชัดเจน	7
3. ผู้บริหารขาดการวิเคราะห์อัตรากำลังของสถานศึกษา	5
4. ขาดบุคคลกรที่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ	5
รวม	27

จากตาราง 4.12 พบว่าผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้บริหาร เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ที่มีจำนวนมากที่สุด คือกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่งให้ตรงตามความสามารถ รองลงมาคือแผนงาน / โครงสร้างการบริหารงานบุคคลยังไม่ชัดเจน

ตาราง 4.13 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	จำนวน
1. ครูสอนไม่ตรงความรู้ความสามารถ	12
2. การรับย้ายหรือโอนครูควรให้ตรงความต้องการของโรงเรียน	6
รวม	18

จากตาราง 4.13 พบว่าผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้บริหาร เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในด้านการสรรหาและการ

บรรจุแต่งตั้งที่มีจำนวนมากที่สุด คือครูสอนไม่ตรงความรู้ความสามารถ รองลงมาคือการรับย้าย หรือโอนครูควรให้ตรงความต้องการของโรงเรียน

ตาราง 4.14 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	จำนวน
1. ครูรับผิดชอบงานอื่นเกินความจำเป็น มีภาระงานหนัก	10
2. สนับสนุนงบประมาณแก่ครูในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล	8
3. ควรมอบหมายงานให้ครูใหม่ตามความรู้ความสามารถ	7
4. ครูขาดขวัญกำลังใจ	6
5. ไม่กระจายงานให้ทั่วถึง	5
6. งานตามแผน/โครงการไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร	4
รวม	40

จากตาราง 4.14 พบว่าผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้บริหาร เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือครูรับผิดชอบงานอื่นเกินความจำเป็น มีภาระงานหนัก รองลงมาคือสนับสนุนงบประมาณแก่ครูในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตาราง 4.15 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในด้านวินัยและการรักษาวินัย

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	จำนวน
1. ควรยกย่องเชิดชูครูที่ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	11
2. บุคลากรไม่เคร่งครัดในการปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน	6
รวม	17

จากตาราง 4.15 พบว่าผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้บริหาร เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในด้านวินัยและการรักษา วินัย ที่มีจำนวนมากที่สุด คือควรยกย่องเชิดชูครูที่ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ บุคลากรไม่เคร่งครัดในการปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน

ตาราง 4.16 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในด้านการออกจากราชการ

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	จำนวน
1. มีสวัสดิการให้กับครูที่พ้นจากหน้าที่ราชการ	8
2. ควรสร้างกำลังใจและช่วยเหลือครูที่พ้นจากหน้าที่ราชการตามความเหมาะสม	6
3. ควรยกย่อง เชิดชูครูที่พ้นจากหน้าที่ราชการ	5
รวม	19

จากตาราง 4.16 พบว่าผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้บริหาร เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในด้านการออกจากราชการ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือมีสวัสดิการให้กับครูที่พ้นจากหน้าที่ราชการ รองลงมาคือควรสร้างกำลังใจ และช่วยเหลือครูที่พ้นจากหน้าที่ราชการตามความเหมาะสม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน สังกัดและขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงาน บุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัศึกษานครราชสีมา แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ประจำปีการศึกษา 2557 ภาคเรียนที่ 2 จำนวน 50 คน รองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาฝ่ายบุคคล จำนวน 50 คน ครูที่ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบุคคล จำนวน 50 คน และ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2557 ภาคเรียนที่ 2 จำนวน 58 คน รองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาฝ่ายบุคคล จำนวน 58 คน ครูที่ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบุคคล จำนวน 58 คน รวมทั้งสิ้น 324 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา รองผู้อำนวยการ โรงเรียน มัธยมศึกษาฝ่ายบุคคล และครูที่ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบุคคล จำนวน 176 คน ได้จากการสุ่มจาก ประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148 - 149)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขึ้น โดยได้รับคำปรึกษาจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ ในการให้การแนะนำใน การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) แล้วไป ทดลองใช้กับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้ t-test ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลปรากฏว่ามีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 1.83 - 2.64 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่น .975

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่ม ตัวอย่าง แล้วติดต่อขอรับแบบสอบถามด้วยตนเอง ภายในเวลาดำหนด ซึ่งแบบสอบถามที่ได้ ส่งไปจำนวน 176 ฉบับ ได้กลับคืน 176 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลที่เก็บได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง สถิติและใช้สถิติวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคล วิเคราะห์เป็นรายข้อด้วยการแจกแจงความถี่ หากค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดง จำนวนและร้อยละ

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครู หัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์บริหารงานและสังกัด โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการ เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe Method) กำหนดค่าสถิติระดับ นัยสำคัญ .05

4.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครู หัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบความ แตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe Method) กำหนดค่าสถิติระดับนัยสำคัญ .05

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
 - 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ข้อ 1 วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งของบุคลากร ให้ เหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษา รองลงมาข้อ 3 มีการวิเคราะห์ปริมาณงาน การประเมิน ความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ข้อ 6 จัดทำแผนภูมิ โครงสร้างการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน
 - 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ข้อ 1 มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการเพื่อดำเนินการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการบุคลากรรองลงมาข้อ 9 คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมและให้ความเห็นการย้ายหรือโอนครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 4 เสนอบรรจุแต่งตั้งบุคลากรต่อผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาตามความต้องการของ

สถานศึกษา และ ข้อ 12 มีการรายงานผลการทดลองปฏิบัติราชการของบุคลากรตามระบบของหน่วยงานต้นสังกัด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ข้อ 1 โรงเรียนยกย่องให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำความดีหรือปฏิบัติงานได้เป็นผลดีแก่ทางราชการ รองลงมาข้อ 3 โรงเรียนดำเนินการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในรูปแบบของคณะกรรมการ โรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ข้อ 9 ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประกวดผลงานดีเด่นในด้านต่าง ๆ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ข้อ 1 โรงเรียนกำหนดมาตรการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาวินัยอย่างเคร่งครัด รองลงมาข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสอดส่อง ดูแล ส่งเสริมและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ข้อ 6 มีการแต่งตั้งกรรมการสืบสวนสอบสวนครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเมื่อถูกกล่าวหาหรือประพฤตินั้นไม่เหมาะสม และ 5) ด้านการออกจากราชการ โดยรวมและรายข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ข้อ 1 โรงเรียนประกาศเกียรติคุณ ยกย่องการปฏิบัติราชการของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่พ้นจากหน้าที่ราชการ รองลงมาข้อ 2 ให้กำลังใจและช่วยเหลือครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่พ้นจากหน้าที่ราชการตามความเหมาะสมและ โอกาส และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ข้อ 6 โรงเรียนพิจารณาและเปิด โอกาสให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสังกัด พบว่าไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่าผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ที่มีจำนวนมากที่สุด คือกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่งให้ตรงตามความสามารถ รองลงมาคือแผนงาน / โครงสร้างการบริหารงานบุคคลยังไม่ชัดเจน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งที่มีจำนวนมากที่สุด คือครูสอนไม่ตรงความรู้ความสามารถ รองลงมาคือการรับย้ายหรือโอนครูควรให้ตรงความต้องการของโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือครูรับผิดชอบงานอื่นเกินความจำเป็น มีภาระงานหนัก รองลงมาคือสนับสนุนงบประมาณแก่ครูในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านวินัยและการรักษาวินัย ที่มีจำนวนมากที่สุด คือควรยกย่องเชิดชูครูที่ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือบุคลากรไม่เคร่งครัดในการปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน และด้านการออกจากราชการที่มีจำนวนมากที่สุด คือมีสวัสดิการให้กับครูที่พ้นจากหน้าที่ราชการ รองลงมาคือควรสร้างกำลังใจและช่วยเหลือครูที่พ้นจากหน้าที่ราชการตามความเหมาะสม

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ทำให้ทราบการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคล ในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนต่อแนวทางที่จะส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้บริหาร นำไปวางแผนปรับปรุงการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 และโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้อภิปราย ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้ง 5 ด้านเป็นเรื่องที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายัณห์ เมฆไธสง (2557 : 102) ได้กล่าวถึงความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นของรองฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นของครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

มัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายัณห์ เมฆโฆสง (2557 : 102) ได้กล่าวถึงความคิดเห็นของครู โรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมรายชื่อ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งของบุคลากรให้ เหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น โรงเรียนยกย่องให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำความดีหรือปฏิบัติงานได้เป็นผลดีแก่ทางราชการอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น โรงเรียนกำหนดมาตรการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาวินัยอย่างเคร่งครัดอยู่ในระดับมาก และ 5) ด้านการออกจากราชการ โดยรวมและรายชื่อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น โรงเรียนกำหนดมาตรการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาวินัยอย่างเคร่งครัดอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวัฒน์ ศรีวิไล (2544 : 236) ที่พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของแต่ละด้านมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสังกัด พบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคล มีระบบการทำงานในแต่ละด้านเป็นไปตามแบบแผนเดียวกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายัณห์ เมฆไธสง (2557 : 105) พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวัฒน์ ศรีไสว (2554 : 237) ที่พบว่าโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน รองฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่าผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้บริหาร เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาในด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง ที่มีจำนวนมากที่สุด คือกำหนดอัตราค่าจ้างและตำแหน่งให้ตรง ตามความสามารถ รองลงมาคือแผนงาน / โครงสร้างการบริหารงานบุคคลยังไม่ชัดเจน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายัณห์ เมฆไธสง (2557 : 105) พบว่าความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ อื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ขาดอัตราค่าจ้างครูจำนวนมาก ด้านการสรรหาและการ บรรจุแต่งตั้งที่มีจำนวนมากที่สุด คือครูสอนไม่ตรงความรู้ความสามารถ รองลงมาคือการรับย้าย หรือโอนครูควรให้ตรงความต้องการของโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือครูรับผิดชอบงานอื่นเกินความจำเป็น มีภาระงานหนัก รองลงมา คือสนับสนุนงบประมาณแก่ครูในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้านวินัยและ การรักษาวินัย ที่มีจำนวนมากที่สุด คือควรยกย่องเชิดชูครูที่ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือบุคลากรไม่เคร่งครัดในการปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน และด้านการออกจาก ราชการที่มีจำนวนมากที่สุด คือมีสวัสดิการให้กับครูที่พ้นจากหน้าที่ราชการ รองลงมาคือควรสร้าง ค่าจ้างใจและช่วยเหลือครูที่พ้นจากหน้าที่ราชการตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะทั่วไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่งให้เป็นไปตามที่สถานศึกษาต้องการ
- 1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน
- 1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ
- 1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง
- 1.5 ด้านการออกจากราชการ ควรเปิดโอกาสให้ครูหรือนุเคราะห์ทางการศึกษาที่พ้นจากข้าราชการได้เข้ามามีบทบาทในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่เป็นจุดแข็งจุดอ่อนของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ เพื่อนำมาส่งเสริมสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
- 2.2 ควรศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
- 2.3 ควรที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอื่น ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมสามัญศึกษา. (2539). เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2539. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
คุรุสภา ลาดพร้าว.

_____. (2540). คู่มือการจัดสรรคนบุญโรงเรียน. อุดรธานี : เสมอธรรม.

_____. (2541). แนวดำเนินงานโรงเรียนสหวิทยาเขต กรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ :
กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา.

_____. (2542 ก). การประกันคุณภาพการศึกษา กรมสามัญศึกษา เล่ม 1 ระบบการประกัน
คุณภาพการศึกษาและมาตรฐานตัวชี้วัดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน
มัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). การประกันคุณภาพเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. เอกสาร
วิชาการ ฉบับที่ 1 / 2540. กรุงเทพฯ : ศูนย์ประสานการประกันคุณภาพการศึกษา.

_____. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

_____. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รับส่ง
สินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

_____. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546
และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและ
พัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

คณะกรรมการวุฒิสภา. (2546). บันทึกการประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่าง
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์วุฒิสภา.

ใจจริง บุญเรืองรอด. (2540). การบริหารกิจการนักเรียน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ชำนาญ นวลคล้าย. (2546). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระนอง. ปรินญาณิพนธ์ ค.ม.

(บริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ทวีเกียรติ มีนะกนิษฐ. กฎหมายเบื้องต้นทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

- เทิดศักดิ์ ประการแก้ว. (2547). ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นงลักษณ์ สุภโศภณ. (2547). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของรัฐบาล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประยูร กาญจนกุล. (2543). คำบรรยายกฎหมายปกครอง. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2541). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. บุรีรัมย์ : สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประสิทธิ์ โฉมวิไลกุล. (2543). คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยนิติบุคคลและความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : นิติธรรม.
- ปิยะวัฒน์ ศรีวิไล. (2544). การศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) สุรินทร์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- ภาวिका ธาราศรีสุทธิ. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2526). การจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : ชวนการพิมพ์.
- รชฎ เจริญจำ. (2543). หลักกฎหมายว่าด้วยนิติบุคคล สมาคม มูลนิธิ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- _____ (2538). รายงานการศึกษาวิเคราะห์เพื่อการปฏิรูปการศึกษา เล่ม 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค.
- _____ (2538). รายงานการศึกษาวิเคราะห์เพื่อการปฏิรูปการศึกษา เล่ม 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค.
- วิชัย ตันศิริ. (2538). แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. เอกสาร โรเนียว.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). การบริหารหลักการและทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
ทิพย์วิสุทธิ์.

วีรวิฑูร มาณะศิริรานนท์. (2541). คัมภีร์บริหารองค์การสู่ TQM. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เอ็กซ์เปอเนท.

เส็งขม มิตรอุดม. (2546). การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารงาน
ปกครองนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ.
ปริญญาโท ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏธนบุรี.

สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. (2547). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
การศาสนา.

สาวัฒน์ เมฆไชสง. (2557). สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ปริญญาโท ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สมพงษ์ เกษมสิน. (2516). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวิก. (2536). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.

สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2543). การวางแผนการควบคุมการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

_____. (2548). คู่มือการจัดทำรายละเอียดค่าของตั้งงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ
2549. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

_____. (2548). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.
กรุงเทพฯ : สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

_____. (2551). แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ :
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการ
ศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

_____. (2540). สรุปย่อรายงานการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). รายงานติดตามผลการปฏิรูปการศึกษา.

กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2540). การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูป

การศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2545). ปัญจปฏิรูปการศึกษา แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

_____. (2547). การบริหารเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์การศาสนา.

สร้อยสน นพารัมย์. (2554). สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการบริหารงานบุคคล

ในยุคปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์. ปริญญาโท

ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

อนันต์ วัฒนไชย. (2547). สภาพและปัญหาการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรใน

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 และ เขต 2 จังหวัดชุมพร.

ปริญญาโท ค.ม. (บริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อภิรมย์ ณ นคร และคนอื่น ๆ. (2521). การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Blanks, E.B. (1997). "A Model Job Description for the Personal Administrator Position in

North Carolina Public School System," **Dissertation Abstracts International**.

47(3) : 2766-A.

Campbell, R. F. and others. (1978). **Introduction to Educational Administration**. Boston :

Allyn and Bacon.

Cooper, W.R. (1987). "A Study of the Merit Reward for Teacher Programs in Hanover,"

Dissertation Abstracts International. CLIFF, New Jewsey : New Hampshire &

Harding Township.

Coseqorio,H.C.(1978). **School Administration and Supervision**. Gaezoncity :

R.P. Garcia.

- Deakin University. (1989). **Developing the Principalship : Identifying the Knowledge , Skill and Professional Development Needs of Practising and Protential Principal Now and Over the Next Decade , Report of the Steering Committee for the National Project on Leadership and Management Training for Principals.** Australian : Australian Government Publishing Service Canberra.
- Hewitson , M.T. (1995). "The Preparation of Beginning Principals in Queensland : An Overview of Findings," in **Journal of Educational Administration.** 33(2) : 21 - 30.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2001). **Education Administration : Theory, Research, and Practice.** 6th ed. New York : McGraw - Hill.
- Krug , S.E. (1990). "Leadership and Learning ," in **A Measurement Base Approach for Analyzing School Effectiveness and Developing Effective School Leaders.** New York : Harper and Brother.
- Markert , I.R. (1984 , May). " Educational Technology ; It's Place and Importance in Curriculum ," **NASSP - Bulletin.** 68 (472) : 23 - 24.
- Murillo, B. & Marshall, J. (1994). **Total Quality Management and Its Implications for Middle School Education.** Edd : Pepperdine University.
- Pimpa , N. (2003). "Development of an Instrument for Measuring Familial Influence on Thai Students Choices of International Education", **International Education Journal.** 4 (1) : 24 - 29.
- Ward , B.B. (1988 , August). "The Relationship between Teacher's Perceptions of Principals Preferred Supervisory", **Dissertation Abstracts International.** 49 (3) : 327 - A.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๒๓๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายจิตติวัฒนา ศรีคราม

ด้วย นางกัลยาณี เลขลอบ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยมี ดร.ประทวน วันนิจ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๒๓๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายบุญชิต จันทร์พรม

ด้วย นางกัลยาณี เลขลบ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยมี ดร.ประทวน วันนิจ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือ ในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๒๓๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายบำรุง อยู่เจริญ

ด้วย นางกัลยาณี เลขลน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยมี ดร.ประทวน วันนิจ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๖๒๓๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายลำกิ่ง ภูมรา

ด้วย นางกัลยาณี เลขลอบ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยมี ดร.ประทวน วันนิจ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๒๓๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายเอนก แท้สูงเนิน

ด้วย นางกัลยาณี เลขลป นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยมี ดร.ประทวน วันนิจ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือ ในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๒๖๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒

ด้วย นางกัลยาณี เลขลบ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยมี ดร.ประทวน วันนิจ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางกัลยาณี เลขลบ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อก ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๒๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ด้วย นางกัลยาณี เลขลป นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยมี ดร.ประทวน วันนิจ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมโดยการ ข้อมูลแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าวจึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้า เก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๒๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๑

ด้วย นางกัลยาณี เลขลบบ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยมี ดร.ประทวน วันนิจ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าวจึงขออนุญาตให้อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยรามคำแหง
BuriRam Rajabhat University

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ ใช้สอบถามสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยสอบถามจากผู้บริหาร โรงเรียน
2. แบบสอบถามในครั้งนี้ จะไม่กระทบกระเทือนต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด เพราะคำตอบที่ได้จะถือเป็นความลับการสรุปผลการวิจัยจะสรุปในลักษณะภาพรวมของโรงเรียนทั้งจังหวัด
3. การตอบแบบสอบถาม ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ จึงจะทำให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์ และมีคุณค่าต่อการนำไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
4. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - 4.1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 4.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
 - 4.3 แบบสอบถามชนิดปลายเปิด ที่เป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ นอกจากตอนที่ 1 และ 2

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านคงให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณทุกท่าน มา ณ โอกาสนี้

นางกัลยาณี เลขลบบ

นักศึกษาปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1

ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

+++++

คำชี้แจง

โปรดให้รายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่าน โดยกาเครื่องหมาย / ลงในช่อง ()
หน้าข้อความที่เป็นสถานภาพของท่านตามความเป็นจริง

1. ประสบการณ์

- () ต่ำกว่า 5 ปี
- () ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

2. สังกัด

- () สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
- () องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

3. ขนาดโรงเรียนของท่าน

- () ขนาดเล็ก
- () ขนาดกลาง
- () ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

+++++

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา แล้วกาเครื่องหมาย / ทับหมายเลขที่อยู่ในช่องระดับปัญหาเพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ซึ่งตัวเลขหมายถึง ระดับสภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาของท่าน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	จัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน		/			
00	ทำแผนบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเป็นปัจจุบัน				/	

คำอธิบาย

จากข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย / ในช่องหมายเลข 4 ซึ่งเป็นช่องระดับการปฏิบัติมาก แสดงว่าผู้ตอบเห็นว่าในประเด็นที่ว่า “จัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารบุคคล” อยู่ในระดับ มาก จากข้อ 00 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย / ในช่องหมายเลข 2 แสดงว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ที่	สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง					
1.	วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งของบุคลากร ให้เหมาะสมกับภารกิจของสถานศึกษา
2.	ควบคุมดูแลให้การบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาสอดคล้องหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.ค.ศ. เขต พื้นที่การศึกษากำหนด
3.	มีการวิเคราะห์ปริมาณงาน การประเมินความ ต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา
4.	วางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อเป็น แนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง
5.	กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามที่สถานศึกษา ต้องการ
6.	จัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลไว้ อย่างชัดเจน
7.	รวบรวมข้อมูลของบุคลากรที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินงาน
8.	มีการสำรวจความต้องการบุคลากรของสถานศึกษา ในการวางแผนอัตรากำลัง
	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง					
9.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการศึกษา สภาพ
10.	ปัญหาและความต้องการบุคลากร มีการกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อ
11.	บรรจุแต่งตั้งเป็นบุคลากรในสถานศึกษา มีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาบุคลากร ของสถานศึกษา

ที่	สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
12.	เสนอบรรจุแต่งตั้งบุคลากรต่อผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาตามความต้องการของสถานศึกษา
13.	บรรจุแต่งตั้งบุคลากรถูกต้องตามระเบียบของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการกำหนดขอบข่ายงานบริหารงานบุคลากรเพื่อรองรับบุคลากร
14.	เสนอความเห็นการย้ายบุคลากรต่อ อ.ก.ค.ศ. เพื่อประโยชน์ของทางราชการ
15.	โรงเรียนได้รับการบรรจุครูและบุคลากรทางการศึกษาตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ
16.	คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมและให้ความเห็นการย้ายหรือโอนครู
17.	โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาการรับย้ายหรือโอนครู
18.	มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ
19.	มีการรายงานผลการทดลองปฏิบัติราชการของบุคลากรตามระบบของหน่วยงานต้นสังกัด
20.	มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตามลักษณะและปริมาณงานอย่างเหมาะสม
	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ					
21.	โรงเรียนขอยกให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำความดีหรือปฏิบัติงานได้เป็นผลดีแก่ทางราชการ
22.	กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมาะสมและเป็นธรรม
23.	โรงเรียนดำเนินการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในรูปของคณะกรรมการโรงเรียน

ที่	สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
24.	โรงเรียนดำเนินการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในรูปขงคณะกรรมการโรงเรียน
25.	โรงเรียนดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับครูและบุคลากร
26.	โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณแก่ครูในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมใหม่ๆ
27.	โรงเรียนปฐมนิเทศครูใหม่และมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ
28.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองเทียบกันทุกคน
29.	จัดหาวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดการเรียนการสอนมาให้ความรู้ครูเป็นประจำ
30.	ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประกวดผลงานดีเด่นในด้านต่างๆ
	ด้านวินัยและการรักษาวินัย					
31.	โรงเรียนกำหนดมาตรการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาวินัยอย่างเคร่งครัด
32.	โรงเรียนให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติการรักษาระเบียบวินัยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
33.	ผู้บริหารสถานศึกษาสอดส่อง ดูแล ส่งเสริมและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง
34.	โรงเรียนยกย่องเชิดชูและให้รางวัลครูที่ปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัย

ที่	ปัญหา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
35.	โรงเรียนดำเนินการลงโทษทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษา
36.	มีการแต่งตั้งกรรมการสืบสวน สอบสวนครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเมื่อถูกกล่าวหาหรือประพฤติคน ไม่เหมาะสม ด้านการออกจากราชการ
37.	โรงเรียนประกาศเกียรติคุณ ยกย่องการปฏิบัติราชการของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่พ้นจากหน้าที่ราชการ
38.	ให้กำลังใจและช่วยเหลือครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่พ้นจากหน้าที่ราชการตามความเหมาะสมและ โอกาส
39.	โรงเรียนจัดกิจกรรมเสริมสร้างความประทับใจแก่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่พ้นจากหน้าที่ราชการ
40.	โรงเรียนพิจารณาและเปิดโอกาสให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง
41.	โรงเรียนอำนวยความสะดวกและบริการด้านสิทธิประโยชน์หลังครูหรือบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากหน้าที่ราชการ หรือเกษียณ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา อย่างไรบ้าง

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.5 ด้านการออกจากราชการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
ผู้วิจัย



ภาคผนวก จ
คำอ่านจําแนกของแบบสอบถาม

ตารางภาคผนวก จ.1 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง สภาพการบริหารงาน
บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ข้อ	t
1	2.0211
2	2.1309
3	1.8691
4	1.8632
5	1.9463
6	2.2331
7	2.5331
8	2.3152
9	2.2221
10	2.1136
11	2.3239
12	2.5321
13	2.2523
14	2.5831
15	2.3561
16	2.2522
17	2.0631
18	2.1221
19	2.2372
20	2.3170
21	2.0821
22	2.2170
23	2.1631
24	1.9773
25	2.6221
26	2.5772

ตารางภาคผนวก จ.1 (ต่อ)

ข้อ	t
27	2.5391
28	1.8880
29	2.2327
30	2.5773
31	2.2561
32	2.0551
33	2.6235
34	2.6379
35	2.1771
36	2.2947
37	1.6351
38	1.9883
39	1.9732
40	1.8260
41	2.1220
เฉลี่ย	2.2135

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Buriram Rajabhat University

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid Excluded (a)	176	100.0
Total	0	.0
	176	100.0

A Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
.975	41

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางกัลยาณี เลขลบ
วันเดือนปีเกิด	23 ตุลาคม พ.ศ. 2508
สถานที่เกิด	อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา
ที่อยู่ปัจจุบัน	125 หมู่ 17 ตำบลตลาดไทร อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านหนองคาค ตำบลตลาดไทร อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา 30270
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2512 - 2517 ประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านหนองบัว อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2518 - 2519 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านตลาดไทร อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2520 - 2526 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสตรีศรีเกษ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ พ.ศ. 2527 - 2530 ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) วิชาเอกภาษาอังกฤษ วิทยาลัยศรีอีสาน(คณาสวัสดิ์อุทิศ) อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2529 - 2532 ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) วิชาเอกภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พ.ศ. 2559 คุรุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์