



สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

วิทยานิพนธ์

ของ

ไทรรงค์ จันทะบาด

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคณาจารย์	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพประกอบ	ท

บทที่

1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
การบริหารสถานศึกษา.....	10
ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	10
ขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา.....	12
การบริหารงานบุคคล.....	15
ความหมายของการบริหารงานบุคคล.....	15
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล.....	20
แนวคิดการบริหารงานบุคคล.....	22

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
หลักการบริหารงานบุคคล.....	27
ขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคล.....	29
การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	31
การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง.....	31
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง.....	33
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ.....	38
วินัยและการรักษาวินัย.....	40
การออกจากข้าราชการ.....	43
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	58
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	59
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.....	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
การวิเคราะห์ข้อมูล	63
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.....	66
กลุ่มเป้าหมาย.....	66
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	70
การวิเคราะห์ข้อมูล	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	88
สรุปผลการวิจัย.....	91
อภิปรายผล.....	93
ข้อเสนอแนะ.....	97
บรรณานุกรม.....	99
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	111
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	112
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย.....	115
หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	119
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	120
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	121
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	128
ภาคผนวก ค คุณภาพของเครื่องมือ.....	129
ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	130

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	133
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	135

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



**STATE AND GUIDELINES FOR PERSONNEL ADMINISTRATION
OF SCHOOLS ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER
BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 4**

Trirong Juntaban

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

May 2020

Copyright of Buriram Rajabhat University



คณะกรรมการสอบการวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายไตรรงค์ จันทะบาล
เรียบร้อยแล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เชาว์ การวิชา)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

..... กรรมการ
(ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

..... กรรมการ
(ดร.กระพั่น ศรีงาน)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ดร.พัชนี กุลฑานนท์)

คณบดีคณะครุศาสตร์

วันที่ เดือน พ.ศ.

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู.....	60
4.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน.....	71
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน.....	72
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ.....	73
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง โดยรวมและรายข้อ.....	74
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ โดยรวมและรายข้อ.....	75
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมและรายข้อ.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมและรายข้อ.....	78
4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมและรายด้าน.....	80
4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามการปฏิบัติงานตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	81
4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานตามขนาดสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง และการกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่.....	82
4.11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานตามขนาดสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่.....	82
4.12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานตามขนาดสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่.....	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงาน
ตามขนาดสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านวินัยและ
การรักษาวินัยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายชื่อ..... 84
- 4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงาน
ตามขนาดสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายชื่อ..... 84

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

2.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	58
-----	----------------------------	----

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ชื่อเรื่อง	สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4		
ชื่อผู้วิจัย	ไตรรงค์ จันทะบาล		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.เชาว์ การวิชา	ที่ปรึกษาหลัก	
	ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ซึ่งมีการศึกษา 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .987 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีจำนวน 10 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

จำแนกตามสถานภาพพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูพบว่า สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลงานและความดี มีการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนเข้าปฏิบัติงาน สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข สร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรทุกคนและพร้อมช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

TITLE	State and Guidelines for Personnel Administration of Schools Administrators in School Under Buriram Primary Educational Service Area Office 4		
AUTHOR	Trirong Juntaban		
THESIS ADVISORS	Dr.Chao Karnwicha		Major Advisor
	Dr.Kittiwat Thauyngam		Co-advisor
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR	2020

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the state of personnel administration of school administrators in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 4, 2) to compare the perceptions of administrators and teachers towards the state and problems of personnel administration in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 4 classified by working status and school sizes ; and 3) to develop the guidelines of personnel administration in school under Buriram Primary Educational Service Area Office 4. This research was conducted in two phases ; Phase 1 was to study the state of personnel administration of school administrators. The samples were 335 school teachers selected by using Krejcie and Morgan tables. Then, the samples were determined by using stratified random sampling according to the size of the school. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation and t-test. In phase 2, the guidelines of personnel administration of school administrators were examined. The data were collected from interviewing informants selected by purposive sampling and analyzed by content analysis and descriptive analysis.

The results were as follows:

1. The state of personnel administration according to the opinion of school administrators and teachers under Buriram Primary Educational Service Area Office 4 in overall aspect was at a high level.

2. Comparison of administrators and teachers' opinion classified by working status was not different ; however, when classified by the size of the school, a significant difference was

found at statistical level of .05.

3. The guidelines for developing personnel administration of school administrators in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 4 were that schools should provide a chance for personnel to involve various fields of personal management such as consideration of salary promotion, praising personal's work performance and personnel training and orientation. Moreover, schools should organize the activities to motivate the personnel to work happily, to create good relationship among them and to help them solve problems.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงโดยได้รับความอนุเคราะห์จากที่ผู้วิจัยเกี่ยวข้องกับหลายท่าน ที่ได้กล่าวถึงไว้ ณ ที่นี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.เชาว์ การวิชา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.กระพัน ศรีงาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง วิทยานิพนธ์ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ถูกต้อง ขอบพระคุณอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกในการประสานงาน จัดทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ นายถนอม มะธิปิไชย นายเมธาพันธ์ กระสังข์ศิริ นางจจร ไพธสงอรุณ ที่เสียสละเวลา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องเครื่องมืองานวิจัย และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ นายปิยะ พุทธเพาะ นางชญาสินทร์ อินทอง นายสุขุม วรรณจิต นางสุคนธ์ ไปนาวะดี นายอัศวิน ดิमानนท์ นายถนอม บุญโพธิ์ นางนิตยา ปรีกโชสง นางปิยภรณ์ ตอรบรัมย์ นายสุรพล แสนลี นายอัมพร กิ่งไธสง ที่ให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้งานฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ขอขอบคุณเพื่อนนิสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำและส่งเสริมกำลังใจ ตลอดจนมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้

ด้วยประโยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา บวรพจารย์ คณาจารย์และขอขอบคุณผู้มีส่วนในการช่วยเหลือเกื้อกูล

ไตรรงค์ จันทร์บาล

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติเกี่ยวกับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง ให้บุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการจัดการศึกษา การปฏิรูปกระบวนการพัฒนาบุคคล ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ผลิตผลทางการศึกษามีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 การจัดการศึกษา มาตราที่ 22 - 30 อันเป็นหัวใจการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบัน คือ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจึงมีบทบาทในการสร้างผลผลิตทางการศึกษา เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาประเทศ กระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เนื่องจากปัญหาที่พบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คือ การขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งและการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบต่อภารกิจของสถานศึกษาให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 53)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ คือ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและ

ซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกันและที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคลากร ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคลากร ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ข : 51 - 52)

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลิตหรือการดำเนินกิจการของหน่วยงาน การที่จะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี ทั้งนี้เพราะการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ คือ ทำให้องค์กรสามารถที่จะพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ซึ่งถ้าได้มีการคาดการณ์ ก็จะได้มีการเตรียมการ เตรียมมาตรการ เพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้ปัญหาที่องค์กรจะต้องเผชิญในอนาคต ด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ ยังผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคลากรมีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว ทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในแต่ละกลุ่มงาน และในแต่ละระดับความรับผิดชอบได้ ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้องค์กรทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้มีการปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป อีกทั้งเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แผนทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ เสมือนเข็มทิศชี้แนวการปฏิบัติให้ไปสู่เป้าหมาย (สุนันทา เลานันท์. 2546 : 88 - 89) อีกทั้งการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลตั้งแต่เริ่มเข้าสู่หน่วยงานหรือองค์กร โดยมีกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตรงตามความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งมีความเกี่ยวข้องในเรื่องการใช้บุคคล การพัฒนา ส่งเสริมบุคคล การธำรงรักษาบุคคลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (สร้อยสน นพการัมย์. 2554 : 20)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ในการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีศระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการตามภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่งงานการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญยิ่งเพราะผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานการควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศบุคคล (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2551 : 3)

ในการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอ คือ อำเภอพุทไธสง อำเภอสตึก อำเภอคูเมือง อำเภอนาโพธิ์ อำเภอแคนดง และอำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ โรงเรียนในสังกัด 193 โรงเรียน 1 สาขา เป็นภารกิจที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียน มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความพร้อมและสามารถเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ จากการดำเนินการจัดการศึกษาในช่วงเวลา 4 ปีที่ผ่านมา พบว่า ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งส่วนมากไม่สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่ ครูไม่ครบชั้น งบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ ทำให้ขาดสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนค่อนข้างต่ำ ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐาน โดยการรวมของเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. 2558 : 5) การพัฒนาบุคลากร เป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่งก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไปการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจสำคัญ

ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจขอสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยนำเอาวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยรู้จักแสวงหาและคัดเลือกครูเข้ามาทำงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งรู้จักการกระตุ้นให้ครูเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจในงานนั้น ๆ และยังเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างสมาชิกกับองค์กร ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าของบุคคลเพื่อให้คนดีมีความสามารถในการทำงาน รู้จักวิธีการบังคับให้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสมาชิกทุ่มเทในการทำงานด้วยความเต็มใจและเป็นสุข

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ว่าสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างไร ในความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไป เป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในการกำหนดนโยบายและภารกิจการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานในสังกัดมีคุณภาพและมาตรฐานตามที่กำหนด ส่งผลต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรและการบริหารสถานศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อหาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 แตกต่างกััน

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ข้อมูลการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อที่จะนำข้อมูลของการบริหารสถานศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ทำให้ได้ข้อมูลการเปรียบเทียบการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกััน คือ ตำแหน่งและขนาดโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติงานตรงกัันและเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและภารกิจการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด ให้เกิดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและสอดคล้องกััน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ มีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดสถานศึกษาได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลใน 5 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 23) ได้แก่

- 1.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- 1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 1.4 วินัยและการรักษาวินัย

1.5 การออกจากราชการ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 194 คน และครูจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 2,400 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. 2558 : 2)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากรโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608 - 610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์สุวรรณรักษ์. 2555 : 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพ แบ่งเป็น

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครู

3.1.2 ขนาดโรงเรียน แบ่งเป็น

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง

3.1.2.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบไปด้วยการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 5 คน และครูจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 5 คน

1.1 การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาขึ้นไป

1.2 เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2. ตัวแปรตาม ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคลในองค์กรหรือสถานศึกษาตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ เพื่อการบำรุงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินการในการวางแผนอัตรากำลังคน การจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การขอลื่อนตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะครู เพื่อให้ได้บุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานและตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

1.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติและมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้าปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานต้องการ โดยวิธีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ การสรรหา การรับย้ายโอนเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การขอลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ การปฐมนิเทศ การอบรมพัฒนา การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น ทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอหนังสือรับรอง การยกย่องเชิดชูเกียรติและการจัดสวัสดิการ

1.4 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบ กฎหมายและศีลธรรมอันดีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แก่ การรักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบและการส่งเสริมบุคลากรให้รักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอรวมถึงการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

1.5 การออกจากราชการ หมายถึง การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการลาออกจากราชการ หรือให้ออกจากราชการ ตามระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขอบข่ายดังนี้ การให้ออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติ ทัวไป การให้ออกกรณีเจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับ ราชการนานหรือเหตุทดแทน มีมลทินมัวหมองและได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุด

2. **ขนาดสถานศึกษา** หมายถึง หมายถึง การจัดขนาดของ โรงเรียน โดยใช้จำนวนนักเรียน เป็นเกณฑ์ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ขนาด ตามเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 13) ขนาดเล็ก มีนักเรียน ไม่เกิน 120 คน ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121 - 300 คน ขนาดใหญ่ มีจำนวน นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

3. **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาใน โรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

4. **ครู** หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การจัดการเรียนรู้ หรือสอนใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

5. **สถานศึกษา** หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4

6. **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4** หมายถึง หน่วยงาน ทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำกับ ดูแล ประสานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย อำเภอในจังหวัดบุรีรัมย์ คือ อำเภอสตึก อำเภอกุเมือง อำเภอแคนดง อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ อำเภอนาโพธิ์ อำเภอพุทไธสง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา
2. การบริหารงานบุคคล
 - 2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 2.3 แนวคิดการบริหารบุคคล
 - 2.4 หลักการบริหารงานบุคคล
 - 2.5 ขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคล
3. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - 3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 3.4 วินัยและการรักษาวินัย
 - 3.5 การออกจากราชการ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีศักยภาพ และประสิทธิภาพ เพื่อให้มีกำลังคนที่จะช่วยพัฒนาประเทศในโอกาสต่อไป โดยมีผู้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 30) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารและการจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เพื่อบริการประชาชนให้มีความพึงพอใจในการบริการด้านการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการบริหาร

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552 : 33) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริมช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้มีแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 31) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานด้วยกระบวนการที่หลายคน เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาทุกด้านจนบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร และสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ พัฒนาสังคม ให้ดำรงชีวิตในสังคมเป็นไปด้วยความสงบสุข

วิฑูรย์ สีแดง (2553 : 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ร่วมกันจัดขึ้น โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่

สร้อยสน นพการัมย์ (2554 : 13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกระบวนการกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน โดยบุคลากรหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งระบบ ซึ่งจะพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถทักษะตลอดจนค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม และเจตคติที่ดีงามตามที่สังคมต้องการ

สมคิด มาวงศ์ (2554 : 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้านที่เกิดจากบุคลากรในหลาย ๆ คนร่วมมือกันบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการจัดการองค์การที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่งจากแนวคิดในการบริหารสถานศึกษา

โสภณ เกียรติคุณ (2555 : 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารได้พยายามเสริมสร้างความร่วมมือให้เกิดแก่ผู้ร่วมงานเพื่อที่จะได้ดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคมโดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

พิชิต สุตโต (2555 : 19) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักเลือกวิธีการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนด

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560 : 7) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นขบวนการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและส่งผลต่อประสิทธิภาพทางการบริหารงานของสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่สามารถค้นคว้าความสามารถของตนเองตามความถนัดและความสนใจซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อการพัฒนาสถานศึกษายังรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะชีวิตและคุณธรรมที่มุ่งหวังให้ บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยอาศัยกระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ ภารกิจอย่างเป็นระบบ และสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

วิชาญ เงามาม (2551 : 9) การบริหารสถานศึกษาหรือการบริหาร เป็นการดำเนินงานของบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้จัดการดูแลกำกับให้เป็นไปตามขั้นตอน โดยทุกฝ่ายมีเป้าหมายร่วมกัน คือ ความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลของผลผลิตและผลลัพธ์ของโรงเรียน

โสภณ เกียรติคุณ (2555 : 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารได้พยายามเสริมสร้างความร่วมมือให้เกิดแก่ผู้ร่วมงานเพื่อที่จะได้ดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคมโดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ธีรภาพ นาราช (2557 : 22) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาหรือการบริหารโรงเรียน คือ กระบวนการจัดการศึกษาโดยผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ในปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารการจัดการ ภายในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดใน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป โดยมีความมุ่งหวังในการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

ขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551 : 28 - 51) กล่าวว่า แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารสถานศึกษาให้มีความคล่องตัวมีอิสระและมีความเข้มแข็ง รัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล โดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 39 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะ โรงเรียนที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาตามวรรคหนึ่งให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง เพื่อให้การดำเนินการของสถานศึกษาสอดคล้องกับบทบัญญัติ ดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลขึ้น โดยกำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ค : 35 - 36) ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารการจัดการไปสถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการให้คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย โดยมีขอบข่ายภารกิจได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ วิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริม และสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหาร งบประมาณแบบมุ่งผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหา รายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นของ ผู้เรียนโดยมีขอบข่ายภารกิจ ได้แก่ การจัดทำและเสนองบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและการดำเนินงานการระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีขอบข่ายภารกิจ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษา วินัย การออกจากราชการ

4. การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการ การบริหารหน่วยงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมี บทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

ในการให้บริการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่าง เหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการการศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพโดยมีขอบข่ายภารกิจ ได้แก่ การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานการพัฒนาระบบและเครือข่ายสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่าย

การศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียนการรับผู้เรียน การส่งเสริม และการประสานงาน การจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัยการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

บรรจงศักดิ์ พิณระ (2550 : 11) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาตาม โครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทปัจจุบันนั้นครอบคลุมใน 4 งาน ดังนี้ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารทั่วไป

ฉันทราณี สวงวนนาม (2553 : 145) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามุ่งบรรลุเป้าหมายหลัก คือ นักเรียนบรรลุ จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร กล่าวคือ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นคนเก่ง เป็นคนดีและมีความสุขโดยภารกิจการบริหารสถานศึกษาดังนี้ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน

แมนสรวง แซ่ซิ้ม (2554 : 1) กล่าวว่า ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องใช้ทักษะภาวะผู้นำที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจากระบบงานของสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไป

โสภณ เกียรติคุณ (2555 : 14) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ตามภารกิจ การบริหารและการจัดการศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ได้แก่ การบริหารวิชาการ ให้สถานศึกษา บริหารงานด้านวิชาการ ได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องความต้องการของผู้เรียน โดยยึด ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยประสานความร่วมมือ กับครอบครัว องค์กรต่าง ๆ หน่วยงาน และสถาบัน อื่น ๆ ที่จัดการศึกษา การบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน การบริหารบุคคลในสถานศึกษา ถือว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริม สถานศึกษาให้สามารถ ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับการพัฒนา ด้านความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การให้การบริหารงานอื่น ๆ

บรรลุผลตามมาตรฐานมีคุณภาพและเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลในชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปความสัมพันธ์ของงานในสถานศึกษาได้

พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556 : 16) กล่าวว่า ขอบข่ายภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยงานหลัก 4 งาน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545

สรุปได้ว่า ขอบข่ายภารกิจหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยงานหลัก 4 งาน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

การบริหารงานบุคคล

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจหลักที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารสถานศึกษา เพราะการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ย่อมเกิดจากบุคคลในหน่วยงานนั้น ๆ ร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาหรือหน่วยงานไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

เสนาะ ดิเฮอร์ (2551 : 6 - 8) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การจัดระเบียบดูแลบุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันจะเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขัน และได้รับผลงานมากที่สุดรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่ทำหน้าที่ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุดถึงระดับต่ำสุดรวมถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับทุกคนในองค์กรนั้น ถือว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้คนทำงาน และบำรุงรักษาคนที่มีความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีจำนวนเพียงพอและเหมาะสม นั่นคือ หน้าที่ด้านการรับสมัครการคัดเลือกการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรการรักษาระเบียบวินัยการให้สวัสดิการและการโยกย้ายการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่งานการบริหารงานบุคคลตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Discipline หรือ Personnel Management แต่ในปัจจุบันแนวคิด

ด้านการบริหารงานบุคคลได้มีการขยายและพัฒนาตามการค้นคว้าทางวิชาการยอมรับใหม่
คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

บรรยงค์ โตจินดา (2546 : 17) กล่าวว่า การบริหารบุคคลหรือบริหารทรัพยากรมนุษย์
หมายถึง การแสวงหา การใช้ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
เพื่อให้ดำเนินภารกิจขององค์กรได้เป็นไปตามที่กำหนด

ศิวาพร มั่นทุกานนท์ และคณะ (2540 : 1) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์
เป็นการวางแผนนโยบาย ระเบียบ และกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงาน
ในองค์กร เพื่อให้ได้พนักงานที่เหมาะสม และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ
ให้มีปริมาณเพียงพอในอันที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

เกรียงศักดิ์ เทียวยิ่ง (2550 : 7) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลเป็นการให้ได้คนและใช้คนให้เหมาะสมกับงานตาม
วัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน
2. การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหา
การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งผลจากการปฏิบัติงาน
3. การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ตั้งแต่
การวางแผนนโยบายการวางแผนและความต้องการของบุคคลการเลือกสรรการพัฒนา กำหนดสวัสดิการ
และประโยชน์เกื้อกูลการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนตำแหน่งการโอนย้ายและ
การพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2551 : 106) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล
หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การแสวงหา การใช้ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์
ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินการภารกิจขององค์กรได้เป็นไปตามที่กำหนดไว้

พะยอม วงศ์สารศรี (2552 : 5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง
กระบวนการที่ผู้บริหาร ใช้ศิลปะกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติ
เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาให้ปฏิบัติงานได้
เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพที่ดีทั้งกายและจิตใจ พร้อมทั้งจะทำงาน และยังคงไปถึง
การแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้สมาชิกผู้พ้นจากงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใด
ที่เกี่ยวกับงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 181) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ การธำรงรักษาและการพ้นจากงานของ ทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายให้บรรลุเป้าหมายของทั้งส่วนบุคคล องค์กร และสังคมโดย ส่วนรวม หลักการที่สำคัญของทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงาน โดยมีจุดประสงค์หลัก คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ศิริอร ชันถหัตถ์ (2547 : 7) กล่าวว่า งานบริหารประกอบด้วยงานหลักอันเป็นงานสำคัญ ขององค์การงานบริหารบุคคล การสร้างบรรยากาศของหน่วยงานให้อบอุ่นมั่นคง หากพิจารณา ความจำเป็นในการสร้างทักษะให้แก่ผู้บริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารนั้นประกอบด้วย ทักษะด้านความคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิคเฉพาะด้าน ผู้บริหารส่วนใหญ่มีงานสำคัญ คือ การวินิจฉัยสั่งการแก้ปัญหาต่าง ๆ

เพชร กล้าหาญ (2552 : 13) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารบุคคลว่าการบริหารงาน บุคคลเพื่อให้ได้บุคคลมาร่วมทำงานในองค์การ การใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และ ความต้องการของหน่วยงานที่มีขอบข่ายและครอบคลุม โดยเริ่มตั้งแต่การแสวงหา การเลือกสรร บุคคลเข้าสู่หน่วยงาน การทดลองงาน การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การให้ค่าจ้างเงินเดือน การเลื่อน ขึ้นเงินเดือน การพัฒนา การธำรงรักษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การกำหนด สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย จนกระทั่งการให้พ้นจากการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ การสรรหาคคนเข้ามาทำงานจนกระทั่งให้พ้นจากการปฏิบัติงาน

วิชัย สวัสดิ์ (2552 : 18) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารบุคคลไว้ 2 ประเด็น คือ เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ และเป็นการดำเนินการที่เป็นกระบวนการตั้งแต่การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้น จากราชการ

วิมลพ สงวนนาม (2552 : 11) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารบุคคลว่า คือ กระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติทั้งปวงเกี่ยวกับบุคคลในการสรรหา การใช้ประโยชน์พัฒนา ธำรงรักษามูลค่าที่มีที่มีประโยชน์ไว้กับองค์การ เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

อนิวัช แก้วจันทง (2552 : 2) กล่าวว่า จัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กรตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางในตำแหน่ง การดูแล ฝึกอบรมและการออกจากตำแหน่งงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามการใช้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

เทิดชาติ ชัยพงษ์ (2553 : 24) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคลในหน่วยงานที่บุคคลเริ่มตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การฝึกอบรม การใช้ประโยชน์ การประเมินผล และการพ้นจากงาน ตลอดจนเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความมากที่สุด

ปัทมา พุทธแสน (2553 : 14) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคล ตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การใช้การพัฒนา ตลอดจนการดูแลรักษาไว้เพื่อบุคคลมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานพอเพียงสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร

กิตติคุณ เกลี้ยงเกล้า (2554 : 10) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตั้งแต่เริ่มเข้าสู่หน่วยงานหรือองค์กรจนถึงการได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้บุคคลมาปฏิบัติงานตรงตามความต้องการ มีการพัฒนาส่งเสริมบุคคล การฝึกอบรมบุคคล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรให้อยู่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

พิชิต สุตโต (2555 : 27) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินการต่าง ๆ ในการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลนับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การฝึกอบรมบุคลากร การพัฒนาให้บุคคลก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 31) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคลเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาทำงานหรือมาเป็นครูการจัดบุคคลเข้าทำงาน การฝึกอบรมและการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคคล และการจัดบุคคลให้พ้นจากงาน การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีส่วนในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากขึ้นเช่นกัน เพราะในการสรรหาบุคคลเข้าทำงานถ้าสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพมาเป็นครูจัดครูเข้าสอนให้มีความรู้ความสามารถและความถนัดมีการพัฒนาครูให้เก่งให้เป็นคนดียิ่งขึ้น ไป ย่อมจะสอนนักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2556 : 11) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการในการกำหนดนโยบายและแผนรวมถึง ภาวะเทียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือน เพื่อให้องค์กรได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทักษะ และทัศนคติเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งมีการใช้บุคคลเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดและตรงกับงาน ช่วยให้อุปกรณ์ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของทั้งส่วนบุคคลและองค์กร และยังรวมถึงกระบวนการทางวินัย การรักษาวินัยและการให้ผลประโยชน์แก่ผู้ดูแล จนกระทั่งบุคคลพ้นจากงานไปในที่สุด

สมหวัง ขุนพรหม (2557 : 16) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการจัดการบุคลากร ตั้งแต่การกำหนดนโยบายการวางแผนการแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาและการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนการรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่ดีมีคุณภาพให้อยู่ในองค์กรตลอดไป โดยให้เกิดความสัมพันธ์กันเหมาะสมทั้งความต้องการของบุคลากรและองค์กร

ภักติญา หว่างจิต (2558 : 17) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่ต้องใช้เทคนิควิธีทักษะมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด มีทักษะด้านการแสวงหาและการใช้ข้อมูลข่าวสารใช้หลักการระบบอุปถัมภ์และระบบคุณวุฒิ ใช้หลักความสามารถหลักความเสมอภาคหลักความมั่นคงหลักธรรมทางพุทธศาสนา มาช่วยเป็นแนวทางในการบริหาร เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานให้ได้ผลในแง่ของประสิทธิภาพของการใช้บุคลากรและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคลในองค์กร หรือสถานศึกษาตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ เพื่อการบำรุงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษา

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการในทุกองค์การหรือทุกหน่วยงานเพราะกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินอยู่เริ่มจากบุคคลเป็นหลัก ถ้าบริหารงานบุคคลได้ดีย่อมทำให้การบริหารงานด้านอื่น ๆ เป็นไปด้วยความราบรื่นและประสบความสำเร็จบรรลุ

ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน โดยมีผู้ได้ให้ความสำคัญของการบริหารบุคคลไว้ดังนี้

วัลลพ สงวนนาม (2552 : 12) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทั้งระบบเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้การดำเนินการทั้งปวง และการบริหารงานบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างบุคคลให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพก่อให้เกิดความสำเร็จ บรรลุความสำคัญต่อเป้าหมายสูงสุดขององค์กรต่าง ๆ

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2552 : 8 - 9) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้พัฒนาตนเอง นำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รักองค์กร ช่วยพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้ามีความมั่นคง ช่วยพัฒนาระบบสังคมพื้นฐาน

อัญชลี พิมพ์พจน์ (2553 : 44) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล จะเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถทางด้านทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะอยู่หน่วยงานประเภทใด จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย

ปัทมา พุทธแสน (2553 : 17) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่ามีความสำคัญต่อองค์กร โดยจะช่วยให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้วางแผนดำเนินการใช้และการบริหารจัดการในแต่ละองค์กร กล่าวคือ ช่วยให้อีกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ ทั้งด้านบริการและผลิตสินค้า องค์กรก็ย่อมเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี

วิฑูรย์ สีแดง (2553 : 21) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะองค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเอาไว้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับคนการจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน การให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถหรือส่งเสริมให้บุคคลเหล่านั้นมีสมรรถภาพเพิ่มพูนยิ่งขึ้น จะทำให้การทำงานของหน่วยงานประสบผลสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553 : 10) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารบุคคล มีความจำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคคลทราบบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ ความชำนาญ

เพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันทั่วทั้งที่ และยังช่วยให้ตนเอง มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนาตนเองและหน่วยงานของตน ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554 : 3) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจของการบริหารอันหนึ่งไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานใดก็ตาม ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขาดประสิทธิภาพหน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญได้ยาก การบริหารงานในโรงเรียนก็เช่นกันจะได้ผลดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับบุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลนั้นขาดขวัญกำลังใจ หย่อนสมรรถภาพ งานก็บกพร่อง ผู้บริหารโรงเรียนควรจะต้องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จ

สร้อยสน นพภรณ์ (2554 : 20) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารบุคคล เป็นกระบวนการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลตั้งแต่เริ่มเข้าสู่หน่วยงานหรือองค์การ โดยมีกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตรงตามความต้องการของหน่วยงานหรือองค์การ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องในเรื่องการใช้บุคคล การพัฒนาส่งเสริมบุคคล การธำรงรักษาบุคคลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคลในองค์การหรือหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

พิชิต สุกโต (2555 : 30) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้น คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็นผู้ที่ทำให้งานสำเร็จและใช้ปัจจัยอื่น ๆ ในการทำงานไม่ใช่ว่ามีแต่คนทำงานเท่านั้น ในการทำงานย่อมต้องมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการทำงานด้วย จึงจะทำงานให้ประสบความสำเร็จและจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจ มีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้มีคุณภาพที่ดีในสังคม

กัญญามน อินหว่าง และขวัญหทัย ยิ้มละมัย (2556 : 6 - 7) กล่าวว่า ในการบริหารองค์การ มนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมาก ในหลากหลายหน้าที่ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการ ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนการออกจากองค์การไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญกับการบริหารองค์การ

โสภณ สวายนุทต (2557 : 33 - 34) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหาร เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยคนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงาน เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหาร เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยคนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด

แนวคิดการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีแนวคิด มีทักษะแนวทางในกระบวนการบริหาร เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมด้วยความสำเร็จซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคล ดังนี้

บรรยงค์ โตจินดา (2546 : 59) ได้แบ่งแนวคิดการบริหารงานบุคคลเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. แบบรวมศูนย์อำนาจ เช่น การบริหารด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งศึกษาเรื่องเวลาและการเคลื่อนไหวของเทเลอร์ เรื่องการให้ค่าจ้างตามชิ้นงาน การหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดโดยเน้นการบริหารงานการบริหารแบบดั้งเดิมของ เฮนรี ฟาโยล ในเรื่องหลักบริหาร 14 ประการและทฤษฎี x, y ของแมคเกรเกอร์ เป็นต้น
2. แนวความคิดทฤษฎี y ของแมคเกรเกอร์ เชื่อว่า ถ้าเรายังทราบความต้องการของมนุษย์คือ พนักงานของเราตามระดับความต้องการของคนตามที่กล่าวไว้แล้วตอบสนองความต้องการของพวกเขาให้ได้ และเข้ากับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮลทซ์เบอร์ค คือ มองคนในแง่ดีว่าเขาขอมพอใจจะทำงานที่เขาพอใจจะทำ คือ มีตัวงานและความสำเร็จของงานเป็นตัวจูงใจที่สำคัญ
3. หลักการบริหารบุคคลที่ใช้หลักสหวิทยาการเข้ามาแก้ปัญหาแต่ละเรื่อง โดยเฉพาะใช้วิชาพฤติกรรมศาสตร์ เข้ามาช่วยแก้ปัญหาได้มากกว่าวิธีอื่น
4. แมคเกรเกอร์และลิเกิร์ต เชื่อว่า บางครั้งต้องตัดปัญหาแบบนี้ไว้หนักร้ายต้องตัดทิ้งเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ส่วนคนไหนคิดจะยังต้องเร่งถอนอมรักษาไว้ แล้วสรรหากลับลูกใหม่ ๆ เข้ามาเรียนรู้ และสร้างสรรค์งานแบบฝึกกำลังสำรองไว้ให้เพียงพอ โดยยึดหลัก

ความแตกต่างของเอกลักษณ์บุคคลเป็นสำคัญ

สมบัติ กุศุมวาลี (2547 : 7) กล่าวว่า แนวคิดการบริหารบุคคล คือ การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด ในองค์กรนั้น คือ บุคคลที่ทำงานทั้งกรณีที่ทำกร่วมกันและกรณีที่ทำงานคนเดียว เพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจใด ๆ กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วไปตามเวลาและสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ ในธุรกิจหลากหลายประเภทและขนาดจึงมีแผนกหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะเรื่องขนาดของแผนกหรือหน่วยงานนั้น จะมากน้อยก็ขึ้นอยู่กับขนาดของธุรกิจ รวมถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ด้วยว่าสำคัญยิ่งขนาดมากน้อยเพียงใด การจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทั้งทฤษฎีในเชิงวิชาการ และแบบปฏิบัติในธุรกิจที่ศึกษาวิธีการบริหารแรงงานทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ปัจจุบันการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาคธุรกิจเอกชนหรือแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐจัดการเอง เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่ คุณภาพของคนในองค์กรนั้น ๆ ก่อนที่องค์กรต่าง ๆ จะเริ่มเห็นความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น บุคคลเคยถูกมองเห็นเป็นเพียงแค่ปัจจัยการผลิต หรือให้ความสำคัญเป็นแค่แรงงานหรือกำลังคน

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2544 : 1) กล่าวว่า แนวคิดพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานขององค์กรจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยจะต้องคำนึงว่ามนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักร แต่เป็นผู้สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ย่อมต้องการขวัญกำลังใจ รวมทั้ง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยกันทุกคน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรมและวินัยในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวมิได้เน้นในเรื่องความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียว หากแต่มีการขยายแนวคิดในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์แผนใหม่ให้มีขอบเขตกว้างยิ่งขึ้น ถือเป็นส่งเสริมกระบวนการบริหารให้มีคุณธรรมโดยผู้รับผิดชอบงานด้านนี้

ประภาพรณ ริกเลียง (2556 : 15) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลประกอบด้วย แนวทางการตัดสินใจวางแผนไปสู่การปฏิบัติ การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การจัดสรรทรัพยากรการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงานและการปรับปรุง รวมทั้งกระตุ้นหรือจูงใจ กระบวนการบริหารงานบุคคลจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารทุกระดับ การบริหารที่ดีจะช่วยให้การดำเนินงานราบรื่นมีระบบไม่สับสนและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะแนวทางในกระบวนการบริหารงานทุกขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการตัดสินใจนั้นมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารตัดสินใจไม่ถูกต้อง การดำเนินการในขั้นต่อ ๆ ไปจะเกิดปัญหาและอุปสรรคดังต่อไปนี้

ปัญหาและอุปสรรคของแนวทางการตัดสินใจวางแผน ไปสู่การปฏิบัติการจัดองค์การ

ด้าน 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

1. ความต้องการของอัตรากำลังคนของสถานศึกษา
2. การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรในสถานศึกษา

ด้าน 2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

1. ครูที่บรรจุใหม่บางสาขามีน้อยแต่ความต้องการของสถานศึกษามีมาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดคนกับตำแหน่งไม่ตรงสายงาน

ด้าน 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

1. สถานศึกษามีการนิเทศอย่างต่อเนื่องส่งครูไปอบรมพัฒนาไม่ตรง

กับสายงาน

2. ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างไร้ประสิทธิภาพ

เงินเดือนให้คนที่พอใจแต่ไม่มีผลงาน

ด้าน 4 วินัยและการรักษาวินัย

1. มอบเกียรติบัตรยกย่องชมเชยแก่บุคลากรที่ไม่เคยกระทำผิดทางวินัย

ข้าราชการครูขาดความรับผิดชอบในหน้าที่

2. ให้บุคลากรที่ถูกดำเนินการทางวินัยมีสิทธิ์ร้องทุกข์ผู้บริหารไม่ปฏิบัติตน

เป็นแบบอย่างที่ดี

ด้าน 5 การออกจากราชการ

1. ให้บุคลากรออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปลาออกจาก

ข้าราชการครูในเรื่องการเจ็บป่วย

2. การสั่งให้บุคลากรออกจากราชการไว้ก่อนกรณีกระทำความผิดวินัยร้ายแรง กระทำการด้วยความถูกต้องลาออกจากข้าราชการครูในเรื่องการย้ายไปทำงานต่างประเทศ ผู้บริหารควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีแนวคิดและข้อมูลครบถ้วน ในการตัดสินใจและอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลักในการบริหารงาน

กัญญามน อินหว่าง และขวัญหทัย ยิ้มละมัย (2556 : 9 - 10) กล่าวว่า ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น 4 แนวคิด ได้แก่

1. แนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) มีแนวคิดสำคัญคือ การทำงานนั้นจะมีวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว มนุษย์เป็นเครื่องจักรที่สามารถจูงใจได้ด้วยเงิน โดยยึดหลักการจ่ายค่าจ้างตามปริมาณงาน นำวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่มีหลักเกณฑ์มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานและคนงาน มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตเพื่อให้ได้ผลผลิตสูงสุด

2. แนวคิดการจัดการเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Management) มีแนวคิดสำคัญ คือ การบริหารงานต้องอาศัยหลักจิตวิทยาเพื่อศึกษาให้รู้ถึงจิตใจของคน และการกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. แนวคิดการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Management) มีแนวคิดสำคัญ คือ ผู้บริหารมีภารกิจที่สำคัญ คือ การโน้มน้าวจิตใจคนงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4. แนวคิดเชิงวิทยาการจัดการ (Management Science) มีแนวคิดสำคัญ คือ การนำเอาศาสตร์ที่เป็นเทคนิคต่าง ๆ มาใช้กับการบริหารโดยเน้นการวัดสิ่ง ที่ได้จากงานและระบบการทำงาน เทคนิคเชิงปริมาณที่นำมาใช้ ได้แก่ โปรแกรมทางคณิตศาสตร์

กูลิกและเออร์วิค (Gulick & Urwick. 1957 ; อ้างถึงใน สันติ บุญภิรมย์. 2552 : 113) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร คือ กระบวนการบริหารกำหนดออกเป็น 7 ขั้นตอน เรียกว่า พอสต์คอร์บ (POSDCORB) ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางโครงการแผนปฏิบัติการรวมทั้งวิธีการปฏิบัติการไว้ล่วงหน้า เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นภารกิจที่สำคัญและขั้นตอนแรกของผู้บริหารที่จะต้องนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์การ เช่น การวางแผน โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ

2. การจัดการองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่และการจัดสายงานเพื่อปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ การจัดโครงสร้างองค์การเพื่อความคล่องตัว เกิดการประสานงาน ตลอดจนการมอบอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ

3. การจัดคนเข้างาน (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากรอันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาและการใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคล ที่ยึดความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยวางคนให้ตรงกับงาน ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด การดำเนินงาน และการประเมิน

4. การสั่งการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ และการควบคุมบุคลากรให้ปฏิบัติงาน

5. การประสานงาน (Coordination) หมายถึง การประสานกิจการด้านต่าง ๆ ขององค์การเพื่อให้เกิดความร่วมมือและประสานงานที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานไปสู่จุดหมายเดียวกัน

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกได้รับทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ เป็นขั้นตอนของการรายงานผล ปัญหา อุปสรรค และตรวจสอบการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุง แก้ไข พัฒนาและประกอบการตัดสินใจ

7. การจัดทำงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การควบคุม กำกับติดตามและการตรวจสอบด้านการเงินเพื่อให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้ ตลอดจนใช้งบประมาณที่ได้รับให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

วัชรพงษ์ เชื้อนรัมย์ (2556 : 23) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การปฏิบัติหรือแนวคิดของการบริหารงานของบุคคลของผู้บริหารแต่ละคน ที่มีอยู่นั้นจะเป็นไปในทางใดย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญหลายประการ เช่น ประสบการณ์การศึกษาและพื้นฐานของผู้บริหาร กล่าวคือ ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลนั้น ได้เคยมีความประทับใจ ความเข้าใจ และมีพื้นฐานเกี่ยวกับคนมาอย่างไร ก็จะเป็นความเชื่อที่พัฒนาและสร้างสมขึ้นมาภายใน อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็ความจำเป็นรูปแบบการดำเนินชีวิต กฎหมายที่เกี่ยวข้อง แรงงานหรือความก้าวหน้าในการศึกษาด้วนมีผลทางอ้อมที่ทำให้การบริหารงานบุคคลต้องเปลี่ยนแปลงไปความจำเป็นที่ต้องมีการจูงใจที่ถูกต้องยิ่งขึ้น สภาพลักษณะของคนจะต้องมีการชักนำหรือจูงใจด้วยวิธีใหม่ที่ต่างไปจากเดิมความก้าวหน้าของการศึกษาเรื่องทฤษฎีของ

การจูงใจ ดังนั้น การมุ่งที่จะเข้าใจและพยายามทำให้ถูกต้องย่อมเป็นผลโดยตรงที่ทำให้
การบริหารบุคคลเปลี่ยนแปลงไปสู่แนวทางใหม่ที่ถูกต้องยิ่งขึ้น

ดังนั้น สรุปได้ว่าแนวคิดการบริหารบุคคลเป็นการวางแผนตัดสินใจบริหารงาน
บุคคลของผู้บริหารในองค์การซึ่งผู้บริหารที่จะต้องมิตักยะแนวทางในกระบวนการบริหารงาน
บุคคลที่สำคัญหลายประการ เช่น ความรู้และประสบการณ์ การประสานงาน การวางแผน
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานและการปรับปรุง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบการตัดสินใจการบริหารบุคคลเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย
ตามที่กำหนดไว้

หลักการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้้องค์การดำเนินกิจกรรมด้วยความสำเร็จ
โดยมีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับหลักการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2531 : 3) กล่าวว่า หลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การจัด
ให้บุคคลที่เลือกสรรมาเป็นอย่างดีแล้วได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม ให้เขามีจิตใจทุ่มเทและ
รับผิดชอบงาน โดยการให้ความเป็นธรรมในการกำหนดเงินเดือน หรือค่าจ้างรวมทั้งการเลื่อน
ตำแหน่งและเงินเดือน ฝึกอบรมให้เขามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นตลอดจนจัดสวัสดิการหรือ
ประโยชน์เกื้อกูลให้เขามีขวัญกำลังใจ

พนัส หันนากินทร์ (2542 : 133 - 134) กล่าวว่า หลักการในการบริหารงานบุคคลสรุป
ได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของ
ผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขา
ที่จะพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคน
2. การพัฒนาการของคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย การพัฒนาบุคลากร
เป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ
3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเพื่อ
เตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทั้งคณะ เป็น
รายบุคคล และบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

4. จุดประสงค์ประการแรกในการพัฒนาบุคลากรนั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น และในกรณีเช่นนี้ก็จำเป็นที่จะต้องปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้ระดับทัดเทียมกัน

5. ระบบโรงเรียนควรจะถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะให้ผลในระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับระบบโรงเรียนนั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นให้แก่ระบบโรงเรียนนั้นโดยตรง

จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี (2548 : 13 - 14) กล่าวว่า หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น อาศัยหลักการบริหารระบบคุณธรรมเป็นจุดยืนหลัก ความสามารถเลือกคนที่มีความสามารถสูงสุดเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมที่สุดและสัมพันธ์กับค่าตอบแทน หลักความเสมอภาคใน โอกาสต้องเปิดกว้างให้มีความรู้ความสามารถเข้าสู่กระบวนการบริหาร

เพชร กล้าหาญ (2552 : 16) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลนั้น คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด องค์การจะดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ ผู้บริหารหรือผู้นำองค์การจำเป็นจะต้องมีหลักในการบริหารบุคคล อันได้แก่ หลักความรู้ความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น ซึ่งจะเป็ผลทำให้งานในองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิมลพ สงวนนาม (2552 : 15) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลที่สำคัญและใช้กันมาก คือ ระบบคุณธรรม ที่ยึดหลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคงและความเป็นกลางทางการเมืองหรือโดยทั่วไปแล้ว ยึดหลักวัตถุประสงค์ ความสำคัญ คุณค่าบุคคล รู้เขารู้เรา และบริหารคนได้มีอย่างมีประสิทธิภาพ

สร้อยสน นพการัมย์ (2554 : 25) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลมี 3 ประการ ได้แก่ การบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรมโดยยึดถือเอาความรู้ ความสามารถของคนเป็นสำคัญ ซึ่งตรงข้ามกับระบบอุปถัมภ์ ที่ยึดเอาความพึงพอใจของผู้มีอำนาจเป็นเกณฑ์ ไม่มีระบบแบบแผนที่แน่นอน ในการบริหารงานบุคคลของระบบราชการควรใช้ระบบคุณธรรม เพราะจะทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน

พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556 : 23) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคล คือ ผู้บริหาร จะต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยพิจารณาความรู้ ความสามารถของบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหาร ต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกรู้อักประสานความร่วมมือ ระหว่างกันและให้มีความสำคัญกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทําให้งานในองค์การบรรลุ วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคล คือ หลักที่ผู้บริหารจะต้องใช้ในการบริหารงาน ในองค์การ ประกอบด้วย หลักความรู้ความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักมนุษยสัมพันธ์ หลักวัตถุประสงค์ ดังนั้น หลักดังกล่าวนี้จะ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสามารถใช้ในการบริหารงานขององค์การเกิดความสําเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายที่วางไว้

ขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายที่กว้างมาก มีผู้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงาน บุคคลไว้ ดังนี้

อนิวัช แก้วจําานง (2552 : 14) ได้กล่าวว่า ขอบเขตการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ใน 4 ลักษณะ ได้แก่ การดําเนินการที่เหมาะสม การธํารงรักษาบุคคลในองค์การ การประเมินผล การปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงาน

ปัทมา พุทธแสน (2553 : 23) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารบุคคลว่า มีขอบข่าย การดําเนินการ คือ การกำหนดนโยบาย การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและ การพัฒนา การจัดสวัสดิการแก่บุคลากร การประเมินผล และการออกจากงาน

วิฑูรย์ สีแดง (2553 : 26) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลว่า เป็นภารกิจ สําคัญที่สถานศึกษาต้องดําเนินการให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ซึ่งส่งผล ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสําคัญ ขอบข่ายการบริหารบุคคล ต้องยึดตาม ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานบุคคลที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแบบแผนและแนว ทิศทางการปฏิบัติไว้ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนอัตรากําลัง และการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553 : 18) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลว่า มี 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากําลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

การเสริมสร้างในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

สมเด็จพระสังฆราช (2554 : 763) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและลงโทษ การสั่งพักราชการและการให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานผลการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะ การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม การส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สร้อยสน นพการัมย์ (2554 : 32) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การจัดการบุคลากรเข้าทำงาน ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือกบรรจุแต่งตั้ง หรือมอบหมายงานที่เหมาะสมให้ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ทันสมัยและกระตือรือร้นอยู่เสมอ และการตอบแทนอย่างคุ้มค่า การรักษาวินัย ได้แก่ การจัดระเบียบ กำหนดกฎเกณฑ์และกติกาต่าง ๆ พร้อมทั้งแจ้งให้บุคลากรทราบเพื่อปฏิบัติตนได้ถูกต้อง และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการโยกย้ายเลื่อนตำแหน่งหรือลดขั้น เพื่อการจัดสวัสดิการและให้บำเหน็จบำนาญ ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556 : 23) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สามารถกำหนดบุคลากรให้เข้าทำงานได้ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามที่วางแผนไว้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการการให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ วินัยและการรักษาวินัยและการพ้นจากตำแหน่งหรือการออกจากราชการ

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการบริหารบุคคลที่ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาคัดเลือก การแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัย การยกย่องเชิดชูเกียรติ การออกจากราชการ ซึ่งขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยควบคุมและ

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวถึง การกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาให้คำนึงถึงความเป็นอิสระ และการบริหารงานที่คล่องตัวในการจัดการศึกษาสถานศึกษา ภายใต้หลักการบริหารงาน การศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ดังนั้น การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา และเป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ภายใต้กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมายที่กำหนดบริหารงานการศึกษา มี 5 ประการ ดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ข : 15)

การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1. ความหมายการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นการดำเนินการขั้นเริ่มต้นของการบริหารงานบุคคลมีผู้ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข : 54) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จัดทำแผนอัตรากำลัง การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู เสนอขอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เสนาะ ดิยาวี (2551 : 68) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรจัดหาทรัพยากรบุคคล ให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้คนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และรวมถึงการคาดคะเนความต้องการของบุคลากรในอนาคต

ชิดชนก รอดเงิน (2553 : 23) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เป็นการจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา การนำเสนอแผนอัตรากำลัง การทำภาระงานสำหรับครู การขอลื่อนวิทยฐานะตามสภาพความต้องการและภารกิจของสถานศึกษา รวมทั้งการกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่รับผิดชอบและคุณภาพของงาน

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2553 : 93) กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่สามารถนำเอาศักยภาพมนุษย์มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ของ

องค์การ ซึ่งมีขั้นตอน คือ พิจารณาเป้าหมายและแผนขององค์การ กำหนดขอบเขตปัญหา กำหนดวิธีการแก้ปัญหา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดแนวปฏิบัติ การตรวจสอบและประเมินผล

วิฑูรย์ สีแดง (2553 : 32) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นกิจกรรมหลักของบุคลากรที่เกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อวางแผนในการกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่ง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบรรจุบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้เพียงพอกับความต้องการของหน่วยงาน ขอบข่ายภารกิจการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งสรุปได้ 3 ด้าน คือ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

สร้อยสน นพภรณ์ (2554 : 34) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เป็นการดำเนินการเพื่อวางแผนเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่ง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบรรจุบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้เพียงพอกับความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนของสถานศึกษา การจัดแผนอัตรากำลังข้าราชการครูของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูของสถานศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาในการพิจารณาอนุมัติการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการดำเนินการพัฒนาราชการครูในสถานศึกษากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ

กัญญามน อินหว่าง และขวัญหทัย ยิ้มละมัย (2556 : 36) กล่าวว่า การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการกำหนดเป้าหมายในอนาคต และแนวทางที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายนั้น โดยการวางแผนจะเป็นการบอกล่วงหน้าว่าทำเพื่ออะไร ทำไปทำไม อย่างไร เมื่อใด ที่ไหนและใครทำ ดังนั้น การวางแผนจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างมากในการจัดการและในปัจจุบันผู้บริหารสมัยใหม่กำลังเผชิญหน้ากับความท้าทายในการวางแผนทั้งในองค์กรขนาดใหญ่ และแม้แต่องค์กรขนาดเล็ก องค์กรที่ไม่ซับซ้อน และองค์กรที่มีความซับซ้อน ตลอดจนองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร (Nonprofit Organization)

วาราดา ณ ลานดา (2560 : 37) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง คือ การกำหนดล่วงหน้าว่าหน่วยงานนั้นต้องการกำลังพลหรือตำแหน่งประเภทไหน จำนวนเท่าไร ปกติหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องวางแผนอัตรากำลังไว้เสมอ อาจเป็นแผนอัตรากำลังประจำปี อัตรากำลัง 3 ปี

หรือแผนอัตรากำลัง 5 ปี การวางแผนอัตรากำลังจะทำให้ทราบว่าหน่วยงานนั้นมีความต้องการอัตรากำลังหรือกำลังพลจำนวนเท่าใดในแต่ละปีหรือในอนาคต ซึ่งจะทำได้สามารถนำไปใช้เป็นฐานในการวางแผนและดำเนินการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ต่อไป

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559 : 19) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการของการคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ตั้งแต่ก่อนบุคคลเข้าร่วมงานกับองค์กรขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจนกระทั่งเขาต้องพ้นออกจากองค์กร เพื่อให้ห้องค์การใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นการดำเนินการในการวางแผนอัตรากำลังคน การจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การขอลือตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะครู เพื่อให้ได้บุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานและตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

1. ความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นขั้นตอนการดำเนินการต่อเนื่องจากการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของการบริหารบุคคล มีผู้ให้ความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข : 54 - 57) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอนเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

วัลลพ สงวนนาม (2552 : 29) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นขั้นตอนวิธีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคล หรือราชการ เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยวิธีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ การบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญระดับสูง การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2553 : 139) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเป็นกระบวนการแสวงหาและจงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถและเจตคติตรงตามความต้องการของ

หน่วยงาน เพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม เข้ามาปฏิบัติงานแล้วออกคำสั่งอย่างเป็นทางการว่าจะรับบุคคลใดเข้าทำงานซึ่งต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งด้วย

สร้อยสน นพการัมย์ (2554 : 36) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเป็นการดำเนินการเพื่อสรรหาและบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติ และมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เป็นข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การสำรวจความรู้ความสามารถของบุคลากรก่อนจัดเข้าปฏิบัติงาน การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคลากรเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูในสถานศึกษากรณีที่ได้รับมอบอำนาจหน้าที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การดำเนินการทดลองปฏิบัติราชการของข้าราชการครู กรณีได้รับบรรจุเข้ารับราชการครูในสถานศึกษากรณีได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการในสถานศึกษาการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ การปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงาน การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและการรักษาการในตำแหน่ง

พิชิต สูดโต (2555 : 53) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครู การโอนหรือเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและการรักษาการในตำแหน่ง

วิจิตร วรุตบางกูร (2550 : 57) กล่าวว่า เพื่อที่จะให้การคัดเลือกมีประสิทธิภาพ และได้บุคคลตามความต้องการ ผู้บริหารควรยึดหลักการในเรื่องการเลือกสรรจากคนจำนวนมาก เลือกสรรโดยคณะกรรมการมีเกณฑ์ในการคัดเลือก และสร้างความพึงพอใจให้กับทุกฝ่าย ซึ่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งมีกรอบการดำเนินงานตามระบบ ดังนี้

1. การสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

- 1.1 การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือก ในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.2 การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง มีการดำเนินการ โดยให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างย้ง ต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และขออนุมัติ ต่อ ก.ค.ศ. เมื่อ ก.ค.ศ. อนุมัติแล้วให้ตามความจำเป็นอย่างย้งต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. กำหนด

2. การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือ เขตพื้นที่การศึกษาอื่น มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1.1 เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนิน การนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติผู้ประสงค์ขอย้ายและผู้รับย้าย แล้วแต่กรณี

2.1.2 แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาอื่น ในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

2.1.3 รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

2.2 การ โอนหรือการเปลี่ยนแปลงสถานะของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นมีแนวการปฏิบัติ (มาตรา 58) ดังนี้

2.2.1 เสนอคำขอโอนของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นไปยังสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการต่อไป

2.2.2 บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขต พื้นที่การศึกษา กำหนด

2.3 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อเข้ารับราชการทหารตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่น ที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.3.1 กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) เสนอคำขอของผู้กลับเข้ารับ

ราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สำหรับ ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

2.3.2 กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ให้ยื่นเรื่อง ขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติแต่ไม่เกิน 4 ปี ให้ผู้มีอำนาจตาม มาตรา 53 สั่งบรรจุแต่งตั้ง

2.3.3 กรณีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วย การรับราชการทหาร (มาตรา 66) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายใน 180 วัน นับตั้งแต่วันที่พ้นจากราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

2.3.4 กรณีลาออกจากราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่น ที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) สมควรเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมาตรา 53 ที่ต้องการจะเข้ารับราชการเสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายพิจารณาอนุมัติเมื่อ ได้รับอนุมัติแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

2.4 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง มีการปฏิบัติ ดังนี้ กรณีที่ไม่มี ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา รักษาการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาการแทน ถ้าไม่มี ผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้สถานศึกษาเสนอ ข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษา คนใดคนหนึ่ง เป็นผู้รักษาการแทน (มาตรา 54) แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ กรณีตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงได้ว่างลงหรือ ผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้มีอำนาจสั่งและบรรจุแต่งตั้งตาม (มาตรา 53) สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง (มาตรา 68) แห่งกฎหมาย ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พรทิพย์ เอี่ยมมมาลา (2556 : 29) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือ การเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ รายงานการบรรจุแต่งตั้งสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติจัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งงานสถานศึกษา แจกหลักเกณฑ์

การย้ายและการ โอนให้บุคลากรรับทราบเมื่อมีผู้ขอกลับเข้ารับราชการ ให้สถานศึกษาเสนอคำร้องขอกลับเข้ารับราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอขออนุมัติต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หากสถานศึกษาไม่มีผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้แต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน หากตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใดว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง

สมหวัง ขุนพรหม (2557 : 29) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการค้นหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งในองค์กร เพื่อบรรจุลงไปในอัตรากำลังคนที่ต้องการ โดยคาดว่าจะจะเป็นบุคคลที่ทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จได้ดีที่สุด

ภักถิญา ห่วงจิต (2558 : 34) กล่าวว่า การสรรหาเป็นการดำเนินงานในกิจกรรมหนึ่งที่อยู่ใจผู้สมัครที่มีความสามารถและทัศนคติที่ต้องการมาสมัครในตำแหน่งงานที่ต้องการ เพื่อช่วยให้องค์กรหรือสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วาราดา ณ ลานดา (2560 : 38) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินกิจกรรม การแสวงหา การค้นหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถของแต่ละคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและครบตามจำนวนที่องค์กรต้องการมาปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นการดำเนินการการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติและมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้าปฏิบัติงาน ตามที่หน่วยงานต้องการ โดยวิธีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ การสรรหา การรับย้ายโอนเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การขอกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ความหมายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

มีผู้ให้ความหมายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข : 57 - 61) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและ

ลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่าย เงินเดือน วิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่นงาน ทะเบียนประวัติ การแก้ไขวันเดือนปีเกิดในทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมิ บัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตไปราชการ การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ

ชิตชนก รอดเงิน (2553 : 27) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ เพื่อการดำเนินการให้บุคคลในหน่วยงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีความรู้ความสามารถ โดยได้รับการดูแลฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การนิเทศ การฝึกอบรมและการพัฒนาการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบและการจัดสวัสดิการ การอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

พระเสด็จ ปภสฺสโร (2554 : 47) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ หมายถึง การทำให้บุคลากรทางการศึกษาของ โรงเรียนทำงานอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียน

สร้อยสน นพภารมย์ (2554 : 41) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานเป็นการดำเนินการ เพื่อส่งเสริมพัฒนาข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อม ในอันที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและ ลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน การดำเนินการเกี่ยวกับวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนอื่น ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ การดำเนินการในการขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ดำเนินการเกี่ยวกับการขอมิบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐของ ข้าราชการครูในสถานศึกษา และการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการขอหนังสือรับรองทางราชการ

พิชิต สุตโต (2555 : 58) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ เป็นการดำเนินการให้ข้าราชการครูของสถานศึกษาทำงานอย่างมีคุณภาพ และมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการปฐมนิเทศข้าราชการครูก่อน มอบหมายปฏิบัติหน้าที่ จัดหาทุนให้ข้าราชการครูได้ศึกษาต่อจัดส่งข้าราชการครูเข้าอบรม ตามความเหมาะสม ส่งเสริมการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของครูแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและให้ข้าราชการครูทราบผลการประเมินพร้อมเหตุผลในการพิจารณา
การจัดทำแนวทางการขอมิบัตรตามระเบียบ การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและทำงาน
ที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจแก่สถานศึกษา

กิติมา ปรีดีดิลก (2551 : 18 - 22) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนและ
ปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเต็มที่ และการพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนา
ศักยภาพของคนในหน่วยงาน ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น
ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ และประสบการณ์ นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากร
ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจ รักรงาน
มีความคิดที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ นอกจากนี้
การพัฒนาบุคลากรทั้งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วยังมีการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพโดยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพแก่ระบบบริหารงานบุคคล ตลอดจน
การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ทราบผลงานและคุณค่าที่ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาความดี
ความชอบ ผลตอบแทนอื่น ๆ ที่จะช่วยให้งานเกิดประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่
ข้าราชการครูและบุคลากร

พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556 : 29) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติราชการเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
มีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้มีการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิด
ประสิทธิภาพสูงสุด มีขอบข่ายภารกิจ คือ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้าง
ชั่วคราวบัญชีถือจ่ายเงินเดือนเงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนทะเบียนประวัติเครื่องราชอิสริยาภรณ์
การขอมิบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐการขอหนังสือรับรองการยกย่องเชิดชูเกียรติและจัด
สวัสดิการ

กัลยาณี เลขลบ (2559 : 25) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการเป็นการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ได้รับการพัฒนาและมีความพร้อม
ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้มากที่สุด

โนริย์ ทร์พย์โสภณ (2559 : 23) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการ หมายถึง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานราชการให้มีความรู้มีคุณภาพ

คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นการดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ การปฐมนิเทศ การอบรมพัฒนา การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น ทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอหนังสือรับรอง การยกย่องเชิดชูเกียรติและการจัดสวัสดิการ

วินัยและการรักษาวินัย

ความหมายของวินัยและการรักษาวินัย

มีผู้ให้ความหมายของวินัยและการรักษาวินัยไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข : 61 - 62) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับวินัยการกระทำผิดวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

วิฑูรย์ สีแดง (2553 : 44) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอันที่จะสั่งลงโทษหรือให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ขอบข่ายภารกิจงานวินัยและการรักษาวินัย คือ การดำเนินการเกี่ยวกับวินัยกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรงและความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย

สร้อยสน นพารัมย์ (2554 : 45) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัยเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและงานที่จะสั่งลงโทษ หรือให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งประกอบด้วยมาตรการควบคุมการปฏิบัติราชการตรงเวลาการดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากร มีความเป็นธรรมการดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรทันกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างวินัยแก่บุคลากรการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากร โดยผู้บริหารบุคลากร และผู้มีส่วนร่วมบุคลากร มีที่ปรึกษาด้านกฎหมาย กรณีการกระทำผิดการควบคุมให้บุคลากรอยู่ในระเบียบวินัย การใช้อำนาจลงโทษทางวินัยภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดบุคลากรแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับระเบียบ

กฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานและผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย

พิชิต สุคติ (2555 : 61) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัยเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติอยู่ในแบบแผน การปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูในสถานศึกษา การเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย การลาทุกประเภทของข้าราชการครู การรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ มีการดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้ด้านวินัยและการรักษาวินัยแก่ข้าราชการครูมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า การให้บุคลากรร้องทุกข์กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรม การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นในกรณีที่ข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจนและการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีระเบียบวินัย

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2557 : 177 - 279) กล่าวว่า วินัยเปรียบเสมือนขอบเขตที่กำหนดให้สมาชิกแต่ละคนปฏิบัติตัวในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์การ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและการดำเนินงานขององค์การตามวัตถุประสงค์ของวินัย มีอยู่ 2 ประการ

1. ส่งเสริมพฤติกรรม ระบบวินัยจะถูกนำมาใช้ในการส่งเสริมพฤติกรรมที่องค์การต้องการให้สมาชิกแสดงออก โดยการให้รางวัลแก่บุคลากรที่พฤติกรรมเหมาะสม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรรักษาและพัฒนาพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง
2. ป้องกันพฤติกรรม ระบบวินัยจะถูกนำมาใช้กับสมาชิก เพื่อป้องกันพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคลากร โดยการลงโทษตักเตือนหรือให้คำแนะนำบุคลากรที่ประพฤติตัวไม่เหมาะสมหรือไม่ตรงตามความต้องการขององค์การ การสร้างและการพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับจิตใจ โดยเฉพาะพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ต้องอาศัยความรู้และความเข้าใจและประสบการณ์มาประกอบ ผู้ที่มีหน้าที่รักษาวินัยจะต้องสร้างความสอดคล้องระหว่างการประยุกต์ใช้วัตถุประสงค์

พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556 : 29) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย เป็นการดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งระเบียบข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการ การสอบสวนสั่งลงโทษและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชามีขอบข่ายภารกิจ คือ การดำเนินการกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรงและกรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์กรณีความผิดทางวินัยการร้องทุกข์การเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย

สมหวัง ขุนพรหม (2557 : 32) กล่าวว่า วินัย หมายถึงระเบียบแบบแผนกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการควบคุมความประพฤติของบุคคลให้เป็นไปตามระเบียบ

กฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อการอยู่อย่างเป็นสุข

กัลยาณี เลขลพ (2559 : 26) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัยเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติอยู่ในกฎระเบียบแบบแผนและปฏิบัติหน้าที่เต็มความรู้ความสามารถ

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559 : 24) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัยของสถานศึกษาเป็นการป้องกันมิให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานกระทำผิดวินัย เป็นการคาดหวังให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกสถานศึกษาต้องมีมาตรการที่ชัดเจนในการที่จะให้บุคลากรยึดและรักษาระเบียบวินัย โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่ ๆ ทันเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับระเบียบวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ ให้กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และงานที่รับผิดชอบหรือให้บุคลากรเข้าใจขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยหากต้องออกกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบด้วย

สรุปได้ว่า วินัยและการรักษาวินัย คือ การปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบ กฎหมายและศีลธรรมอันดีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การรักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบและการส่งเสริมบุคลากรให้รักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

1. ความหมายของการออกจากราชการ

มีผู้ให้ความหมายของการออกจากราชการไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข : 62 - 66) กล่าวว่า การออกจากข้าราชการเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาออกจากข้าราชการหรือออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติราชการ ออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปออกจากราชการเพราะรับราชการนานหรือเหตุทดแทน มีมลทินมัวหมองและได้รับโทษจำคุก

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551 : 64) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพการเป็นข้าราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้ หรือตามความประสงค์ของตัวข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดไว้ในกฎหมาย ทั้งนี้ เพื่อความมั่นคงในการดำรงสถานภาพของข้าราชการ และเพื่อประโยชน์ของทางราชการควบคู่กันไปตามระบบคุณธรรม

สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553 : 198) กล่าวว่า การออกจากราชการในส่วนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ถือปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 107 ซึ่งได้บัญญัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกจากราชการเมื่อ

1. ตาย
2. พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
3. ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือการลาออกมีผลตามมาตรา 108
4. สั่งให้ออกตามมาตรา 49 มาตรา 56 วรรคสอง วรรคสาม หรือวรรคห้า มาตรา 103 มาตรา 110 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 หรือมาตรา 118
5. ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
6. ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เว้นแต่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามมาตรา 109

วิฑูรย์ สีแดง (2553 : 48) กล่าวว่า การออกจากราชการเป็นบทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอันที่จะสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาออกจากราชการด้วยกรณีต่าง ๆ คือ การลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนอื่น ๆ กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ สั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม มีมลทินมัวหมองและได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือโดยพิพากษาถึงที่สุด

สร้อยสน นพการัมย์ (2554 : 48) กล่าวว่า การออกจากราชการเป็นบทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาอันที่จะสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการด้วยกรณีต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย การพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วยและข้าราชการครูในสถานศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มที่ต่ำกว่า

เกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด การดำเนินการที่เกี่ยวกับการให้ข้าราชการครูออกจากราชการเมื่อปรากฏว่า ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสั่งพัก ราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีที่ครูผู้ช่วยและข้าราชการครู มีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่า กระทำผิดคดีทางอาญา เจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไปปฏิบัติราชการ ตามความประสงค์ของทางราชการการออกจากราชการ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เมื่อครูผู้ช่วยหรือข้าราชการครูมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าบกพร่องในหน้าที่ ราชการหรือประพฤติไม่เหมาะสม และการสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จ บำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำ พิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

พิชิต สูดโต (2555 : 64) กล่าวว่า การออกจากราชการ เป็นการให้ข้าราชการครูใน สถานศึกษาได้ลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติราชการหรือไม่ ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อนผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจาก ราชการไว้ก่อนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับ ราชการนานหรือเหตุทดแทน การให้ออกจากราชการกรณีมีมลทินมัวหมอง และการให้ออกจาก ราชการกรณีได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ในความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556 : 44) กล่าวว่า การออกจากราชการ เป็นการดำเนินการ เกี่ยวกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งเป็น อำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการพิจารณา ร่วมกับ อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ โดยมีขอบข่ายภารกิจ คือ ลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การให้ออกจากราชการกรณีขาด คุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การให้ออกจากราชการไว้ก่อนการให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือทดแทน มีมลทิน มัวหมอง และได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุด

กัลยาณี เลขลบบ (2559 : 29) กล่าวว่า การออกจากราชการเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนแนะนำที่จะสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการด้วยกรณีต่าง ๆ

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559 : 25) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพการเป็นข้าราชการลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการ ซึ่งอาจเกิดจากความเจ็บป่วยที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ หรือเหตุอื่น ๆ การลาออก หรือไล่ออก การบริหารงานบุคลากรยังต้องคำนึงถึง การจัดหาระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออก การเกษียณอายุราชการ ไว้บริการแก่ผู้ร่วมงานเป็นการอำนวยความสะดวก รวมถึงการประพุดิตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ

สรุปว่า การออกจากราชการ หมายถึง การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการลาออกจากราชการ หรือให้ออกจากราชการตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการให้ออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกกรณีเจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน มีมลทินมัวหมองและได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

จากการปฏิรูปการศึกษาครั้งยิ่งใหญ่ของประเทศไทย ได้เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของทุกฝ่ายในสังคมไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้มีมาตรฐาน จัดได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ จากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้หลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษา คือ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานเดียวกัน คือ กระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดโครงสร้างใหญ่เป็นระดับกระทรวงและระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น

ระดับพื้นที่ได้หลอมรวม สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์และสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ กิ่งอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เข้าเป็นหน่วยงานเดียวกัน และจัดตั้งเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 และเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2553 ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127

ตอนพิเศษ 109 ลงวันที่ 14 กันยายน ได้มีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ขึ้นใหม่และเปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4” มีหน้าที่
 รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 บุรีรัมย์ เขต 4 ครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอ คือ อำเภอพุทไธสง อำเภอสตึก อำเภอกุเมือง อำเภอนาโพธิ์
 อำเภอแคนดง อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ โรงเรียนในสังกัด 193 โรงเรียน 1 สาขา มีอาคารสำนักงาน
 ตั้งอยู่ที่บริเวณ โรงเรียนดงศิริราษฎร์อนุสรณ์ ตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

ในการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความมุ่งมั่นที่จะเป็น
 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความพร้อมและสามารถเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้การจัด
 การศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ จากการดำเนินการจัดการศึกษาในช่วงเวลา 4 ปี ที่ผ่านมา
 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพและ
 มาตรฐาน โดยการรวมของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย
 3 มาตรฐาน 17 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ

มาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

มาตรฐานที่ 3 ผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน ปี 2559 - 2562 ขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนความรู้
 ความสามารถของครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา และสร้างความเข้มแข็งเขตพื้นที่และ
 สถานศึกษาอย่างเร่งด่วนและจริงจังภายใต้การมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน จึงได้กำหนดกลยุทธ์
 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีกรอบกฎหมายที่สำคัญทางการศึกษา ได้แก่ นโยบายของรัฐบาล
 ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 2 ของกระทรวงศึกษาธิการ กลยุทธ์/จุดเน้นของ
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นแนวทาง
 ในการพัฒนาบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ บริบทของเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
 ใช้หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย องค์การภาครัฐและเอกชน โดยมีกระบวนการวางแผน
 อย่างเป็นระบบ ครบวงจร บุคลากรและผู้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และสังเคราะห์แผนพัฒนา
 ทำให้ได้วิสัยทัศน์ ที่เกิดจากการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรที่หลากหลายและกว้างขวาง
 มีพันธกิจที่สนับสนุนเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริงได้ และเกิดประโยชน์ตามเป้าประสงค์ รวมทั้ง

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยใช้กรอบ Balanced Scorecard : BSC และเพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดจึงได้นำแผนงาน โครงการตามแผนยุทธศาสตร์มาจัดทำแผนแต่ละปี

ภารกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้กำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นได้รับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรด้านบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสานส่งเสริมการดำเนินการของอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิรูปราชการทั่วไปกับองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

วัฒนธรรมองค์กร

“ รับผิดชอบงานในหน้าที่ บริการดีเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม บริหารแบบมีส่วนร่วม ”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการ การจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ

2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพและเสมอภาพ

3. ครูผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีทักษะที่เหมาะสมและวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกการขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธสู่คุณภาพมาตรฐานสากล

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 บูรณาการการทำงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบต่อผู้กลุ่มโรงเรียน

สรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำกับ ดูแล ประสานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย อำเภอในจังหวัดบุรีรัมย์ คือ อำเภอสตึก อำเภอคูเมือง อำเภอแคนดง อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ อำเภอนาโพธิ์ อำเภอพุทไธสง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. 2559 : 4)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าการวิจัยในประเทศเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะเสนอไว้ตามลำดับ ดังนี้

นิชนันท์ หลุยใจบุญ (2551 : 86) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ตามตำแหน่งและประสบการณ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งและประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคคลโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มาลี สุริยะ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า 1) งานด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน และภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน จังหวัด สถานภาพสมรส และวิถีสถานะ ไม่พบความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามรายได้ ต่อเดือนพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 รายคู่ ได้แก่ ผู้มีรายได้ 15,000 - 25,000 บาทต่อเดือนกับผู้มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป

สุทิน พรหมเพชร (2555 : 95) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 การศึกษา ครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลและเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร อายุและประสบการณ์การบริหารงานเพื่อประมวลข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ประชากร ที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 2 จำนวน 68 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากประชากร ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ของประชากร ผลการศึกษา พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคนในด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรอยู่ในระดับมากส่วนด้านการสรรหาบุคลากรและการชำระรักษาบุคลากรอยู่ในระดับ ปานกลาง และผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตัวแปร อายุและประสบการณ์การบริหารงาน พบว่า ตัวแปรประสบการณ์ในการบริหารงานสอดคล้องกับ สมมติฐาน และตัวแปรอายุไม่แตกต่างกันส่วนตัวแปรประสบการณ์การบริหารงานแตกต่างกัน

โสภณ เกียรติพคุณ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชยันต พบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาตามขอบข่ายการบริหาร 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็น รายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรา กำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการออก จากราชการ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประเภทของสถานศึกษา วิทยฐานะ ขนาดของสถานศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

ดวงเดือน ดิยะบุตร (2556 : 66) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม ตามประสบการณ์ในการทำงานระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี ประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน

กี พรหมวงศ์ (2556 : 93) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเสริมขวัญและกำลังใจและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านการสรรหาบุคลากรและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาครู และบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่

อรรถพล พามี (2556 : 94) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเทศบาลอำเภอมืองจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบการบริหารบุคคลโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ด้านการชำระรักษาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเทศบาล อำเภอมืองจังหวัดนครพนมมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กนอกนั้น ไม่พบความแตกต่าง เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาบุคคล และด้านการพ้นจากตำแหน่งแตกต่างกัน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี มากกว่าผู้บริหาร และครูที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี

สุรเดช อักษร (2556 : 80) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างในการปฏิบัติราชการ และด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งตามลำดับ

พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556 : 151) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับจุด .01 3) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนมีปัญหาสำคัญ คือ ขาดงบประมาณในการอบรมสัมมนาพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการนิเทศและการติดตามงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดสรรอัตรากำลังไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา และมีข้อเสนอแนะ คือ สถานศึกษาควรได้รับการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศ กำกับติดตามงานบุคลากรอย่างสม่ำเสมอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกระจายอำนาจให้ สถานศึกษาดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูได้เอง

สายัณห์ เมย์ไธสง (2557 : 102) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคล ใน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดคนปฏิบัติงานลงมา คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรักษาระเบียบวินัย เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน

มัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับจุด .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัศึกษามีจำนวนมากที่สุด คือ ด้านอัตรากำลังครูจำนวนมากรองลงมา คือ งบประมาณในการจ้างครู งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อย และอบรมข้าราชการครูเพื่อเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานในการทำงาน

อุทัยผิน เครือคำ (2557 : 98) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งได้วินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านการออกรายการอยู่ในระดับปานกลาง 2 เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนจำแนกตามประเภทและขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน

จรรุวรรณ นรพรม (2557 : 119 - 125) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 พบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านการวางแผนอัตรากำลังมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางของด้านและอยู่ในระดับน้อย 3 ด้าน โดยด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน จำแนกตามประเภทการบริหาร และจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและ 4) แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 คือ โรงเรียนควรวิเคราะห์ตามกรอบอัตรากำลัง

ที่คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ควรจัดอบรมและศึกษาดูงาน ให้ความรู้กับครูในหลากหลายรูปแบบ โรงเรียนควรปฏิบัติตามกฎระเบียบว่าด้วยการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โรงเรียนควรสำรวจจำนวนครูตามวิชาที่ขาดแคลน เสนอมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บรรจุแต่งตั้งย้ายตามวิชาที่โรงเรียน โรงเรียนควรมอบหมายงานครูตามวิทยฐานะที่ได้รับหรือตาม ความชำนาญของครู โรงเรียนควรติดตามข้อมูลข่าวสารการเลื่อนขั้นเงินเดือนและดำเนินการให้ทัน ตามกำหนด โรงเรียนควรมีการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างและโรงเรียนควรมีการตรวจสอบคุณสมบัติทั่วไป อย่างเคร่งครัด

กัญญาพัชญ์ ห่วงจิตร (2558 : 92) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนบุคคลด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาด้านการธำรงรักษาบุคคลด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครที่มีขนาดแตกต่างกันและผู้บริหาร มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีสภาพการบริหารบุคคลไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทาง การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการวางแผนกำลังคนและ เตรียมครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน เพื่อทดแทนอัตราว่างให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของ สถานศึกษาการศึกษาควรมีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม และจัดทำแผนใน การพัฒนาครูประจำศูนย์การเรียนชุมชนสถานศึกษาควรเพิ่มการสร้างขวัญกำลังใจ โดยการยกย่อง มอบเกียรติรางวัลให้กับครู

กัลยาณี เลขลบ (2559 : 69) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุดได้แก่ข้อที่ 1 วางแผนอัตรากำลังกำหนดตำแหน่งของประชากรให้เหมาะสมกับภารกิจของ

สถานศึกษาข้อ 3 มีการวิเคราะห์ปริมาณงานการประเมินผลความต้องการอัตราค่าจ้างของสถานศึกษาและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 6 การจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อ 1 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการบุคลากร รองลงมา ได้แก่ ข้อ 8 คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมและให้ความเห็น การย้าย หรือ โอนครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 4 บรรจุแต่งตั้งบุคลากรสอบผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาตามความต้องการของสถานศึกษา และข้อ 12 มีการรายงานผลการทดลองปฏิบัติราชการของบุคลากรตามระบบของหน่วยงานต้นสังกัดโดยที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3 ด้าน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อ 1 โรงเรียนยกย่องให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำความดีหรือปฏิบัติงานเป็นผลดีแก่ทางราชการลงมา ข้อ 3 โรงเรียนดำเนินการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในรูปของคณะกรรมการ โรงเรียนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 9 ส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้าร่วมประกวดผลดีเด่นในด้านต่าง ๆ 4 ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ข้อ 1 โรงเรียนกำหนดมาตรฐานการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาวินัยอย่างเคร่งครัด รองมาข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาคอร์สอบดูแลส่งเสริมและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 6 มีการแต่งตั้งกรรมการสืบสอบสวนครูและบุคลากรทางการศึกษาคว่าหาหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมและ 5 ด้าน การออกจากราชการโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อ 1 โรงเรียนประกาศเกียรติคุณยกย่อง การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ การลงมา ข้อ 2 ให้กำลังใจและช่วยเหลือครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ราชการ ความเหมาะสมและโอกาส และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ข้อ 6 โรงเรียนเปิด โอกาสให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง

อลงกรณ์ งามสกุล (2559 : 104) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสรรหา การพัฒนาบุคลากร การรักษาวินัยและการจัดสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบการบริหารบุคคลโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าส่วนใหญ่มีความแตกต่าง เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่าง

งานวิจัยต่างประเทศ

วอเตอร์ (Waters. 2012 : 109 - A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง บทบาทในการบริหารบุคลากรครูใน โรงเรียนรัฐบาลส่วนท้องถิ่นของแคลิฟอร์เนียเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารบุคลากรที่เกิดขึ้นในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา ผลของการศึกษาพบว่าในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาความต้องการผู้ที่ทำหน้าที่บริหารบุคลากรเพิ่มขึ้นมากที่สุด ในรูปของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างร้อยละ 16 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ไซต์ที่ปรึกษาจากภายนอกเป็นตัวแทนในการประชุมและให้คำปรึกษา ร้อยละ 93 ของผู้ที่ทำหน้าที่บริหารบุคลากรเกี่ยวข้อง อยู่ในเรื่องการประชุมและการให้คำปรึกษา ร้อยละ 54 ของผู้ที่ทำหน้าที่บริหารบุคลากรต้องทำหน้าที่ อย่างอื่นด้วยนอกเหนือไปจากการบริหารงานบุคลากร หน้าที่ที่ต้องการให้ผู้บริหารทำ คือ เป็นตัวแทนของครูประเมินผลงานครู และเป็นผู้ออกไปรับรองให้ครูร้อยละ 63 ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการดำเนินงานบริหารบุคลากรเป็นไปตามมติของส่วนรวม ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องพัฒนาในอนาคต มีความต้องการอย่างมากที่จะให้การฝึกผู้ที่ทำหน้าที่บริหารบุคลากร โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เทคนิคการบริหารบุคลากรแบบใหม่ ๆ ความรู้ เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แฮริส (Harris. 1979 : 54) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง หน้าที่ของผู้บริหารงานบุคคลในระบบโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการบริหารบุคคล ควรประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาการให้คำตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล

เฮนรี (Henry. 2004 : 118) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง หน้าที่ของผู้บริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา รัฐมิสซูรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า หน้าที่และความรับผิดชอบของโรงเรียน

ประถมศึกษาทางด้านการบริหารงานบุคลากร ควรประกอบด้วยกระบวนการ 11 ประการดังนี้ คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร การให้ค่าตอบแทน

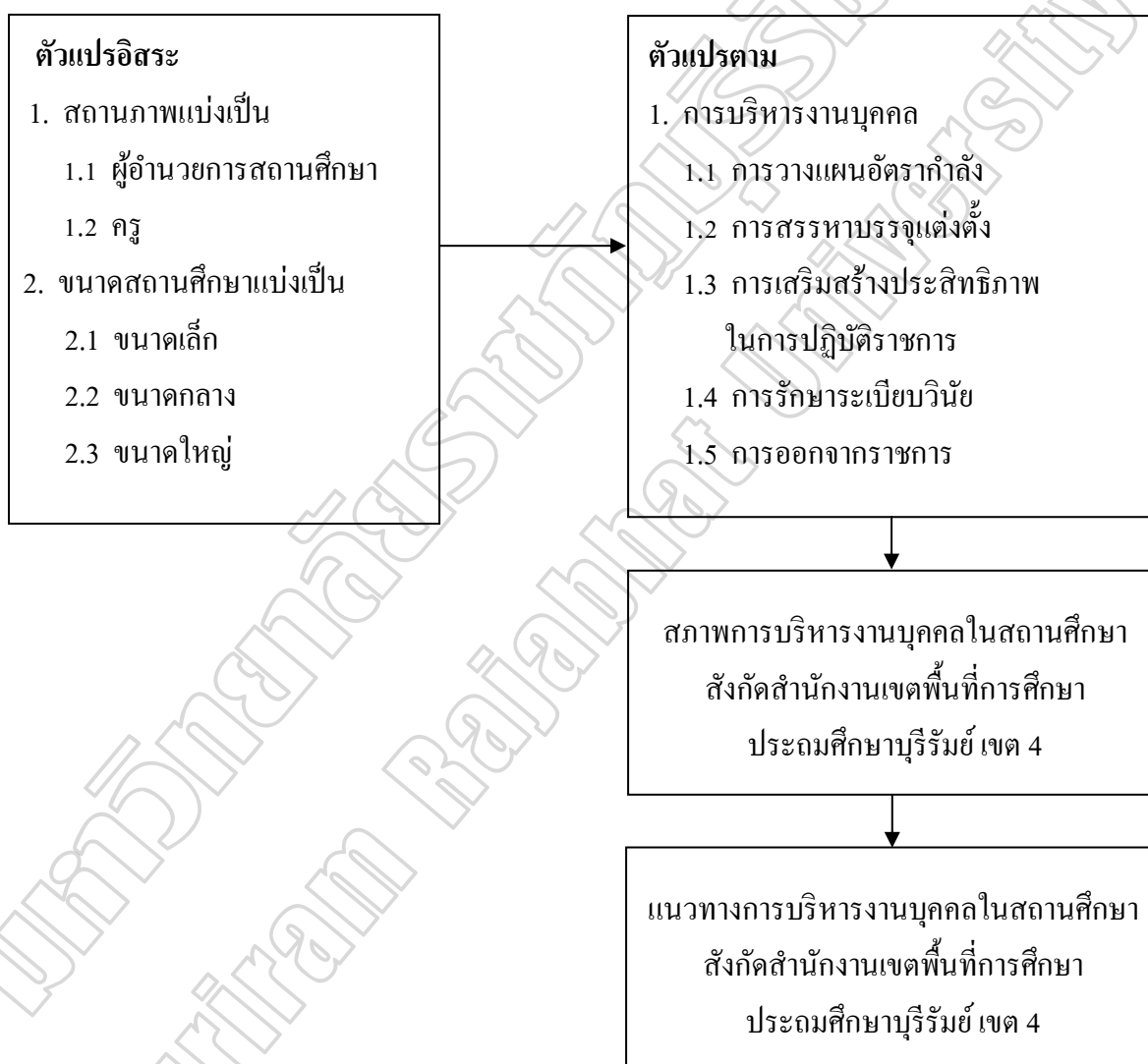
บัทเลอร์ (Butler, 2008 : 12) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง บทบาทหน้าที่การบริหารบุคคล ด้านการรับสมัครและคัดเลือกครูในรัฐเซาท์ คาโรไลนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ การบริหารงานบุคคล ด้านการรับสมัครและการคัดเลือกครูในรัฐเซาท์ คาโรไลนา โดยศึกษา การปฏิบัติหน้าที่ด้านการรับสมัคร และการคัดเลือกครูของผู้บริหาร โรงเรียนรวม 4 ด้าน คือ ความถี่ ของการปฏิบัติ ความรู้ความชำนาญในหน้าที่ การยอมรับความสำคัญของหน้าที่ และความต้องการ ฝึกอบรมผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษาและประสบการณ์ การบริหารแตกต่างกัน การยอมรับ ความชำนาญในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษา และ ประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกัน การยอมรับความสำคัญของหน้าที่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญระหว่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหาร เพศ เชื้อชาติ และการศึกษาแตกต่างกัน ความต้องการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษาและประสบการณ์บริหารแตกต่างกัน

สก๊อต (Scott, 2001 : Abstract ; อ้างถึงใน สุริยา สว่างบุญ, 2550 : 70) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับเรื่อง การบริหารงานบุคคลในรัฐแคลิฟอร์เนียตอนเหนือ พบว่า การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทหน้าที่ต้องรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร การพัฒนาบุคลากรต้องจัด อบรมให้ความรู้ หลักการวิธีการทำงานให้ทันเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอและพัฒนา การทำงานเป็นทีม ปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ การใกล้เคียง ปัญหาด้านบุคลากรนั้น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะ แก้ไขการขัดแย้งได้ดี ผู้บริหารต้องสร้างความศรัทธาและความจริงใจต่อบุคลากรและใช้วินัย ในการใกล้เคียงปัญหาด้านบุคลากรอย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า กระบวนการสำคัญใน การบริหารประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร การให้ค่าตอบแทน และผู้บริหารต้องสร้างความศรัทธาและความจริงใจต่อ บุคลากร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยสรุปแนวคิดการวิจัย ดังแผนภาพประกอบ 2.1



ภาพประกอบ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

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

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

1. กลุ่มเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 194 คน และครูจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 2,400 คน รวมทั้งสิ้น 2,594 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้การสุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 335 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 25 คน ครูจำนวน 310 คน ทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) มีรายละเอียดดังนี้ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

อำเภอ	จำนวนประชากร						กลุ่มตัวอย่าง					
	เล็ก		กลาง		ใหญ่		เล็ก		กลาง		ใหญ่	
	ผู้ บริหาร	ครู	ผู้ บริหาร	ครู	ผู้ บริหาร	ครู	ผู้ บริหาร	ครู	ผู้ บริหาร	ครู	ผู้ บริหาร	ครู
แคนดง	9	190	11	73	-	-	1	25	1	10	-	-
คูเมือง	29	221	20	318	-	-	4	28	2	41	-	-
นาโพธิ์	12	78	11	192	-	-	2	10	1	25	-	-
บ้านใหม่ ไชยพจน์	13	96	5	77	-	-	2	12	1	10	-	-
พุทไธสง	12	109	10	157	1	47	2	14	1	20	1	6
สตึก	26	207	34	577	1	58	2	27	4	74	1	8
รวม	101	901	91	1,394	2	105	13	116	10	180	2	14
รวมทั้งสิ้น	2,594						335					

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีดังนี้

แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับมี 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ สถานภาพและขนาดของสถานศึกษา
ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 4 ตามความคิดเห็นของบุคลากรใน 5 ด้าน
คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการด้านละ 10 ข้อ
รวมจำนวน 50 ข้อ ในลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าและแบ่งออกเป็น 5 ระดับ
โดยการสร้างเครื่องมือการมีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open - ended Form) เพื่อให้ข้อเสนอแนะ
หรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารตำราวิทยานิพนธ์
เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อประมวลกรอบแนวคิด ภายใต้คำแนะนำของ
อาจารย์ที่ปรึกษา

2.2 ศึกษาเทคนิคและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทาง
ในการสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ใน
การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง
ด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุม แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข
ตามคำแนะนำ

2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์โดยผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบ มีดังนี้

1) นายถนอม มะธิปิไชย ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนวัดหัวสะพาน ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2) นายเมธาพันธ์ กระสังข์ศิริ วุฒิกการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนบ้านตะแบงสามัคคี ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3) นางขจร ไพโรแสงอรุณ วุฒิกการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิจัยทางการศึกษา ตำแหน่ง วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนคูเมืองวิทยาคม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผล

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผลปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 - 1.00

2.2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .987 ซึ่งผลปรากฏว่ามีความเชื่อมั่นสูง

2.2.8 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปจัดพิมพ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ยื่นคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ขอความอนุเคราะห์ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือถึงโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

2. นำแบบสอบถามไปแจกจ่ายและนำแบบสอบถามกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่างพร้อมรวบรวมแบบสอบถามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เพื่อนำแบบสอบถามจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

3. ในกรณีที่แบบสอบถามกลับคืนมาไม่ครบ โดยตรวจสอบรายการติดตามแบบสอบถามด้วยตนเองเพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนมาทั้งหมด ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 335 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม และกำหนดตัวเลข แทนค่าข้อมูลในแต่ละข้อ
3. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

3.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

3.2 การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมาย และการจัดอันดับเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบายเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล

การแปลความหมายข้อมูลของค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนก สถานภาพ โดยใช้การทดสอบค่า t (t - test แบบ Independent Samples Test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.4 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe ' Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วมาหาข้อสรุปในรูปแบบพรรณนาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 คำนวณความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 :

60 - 63)

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

เมื่อ IOC แทน คำนวณความสอดคล้องเหมาะสมระหว่างจุดประสงค์กับ

เนื้อหาหรือระหว่างสิ่งที่ต้องการกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร ดังนี้ (มนสิข สิทธิสมบูรณ์. 2550 : 121) ดังนี้

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

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

N แทน จำนวนข้อของแบบทดสอบ

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 101)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P	แทน	ร้อยละ
f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 304)

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

เมื่อ \bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
N	แทน	จำนวนนักเรียน

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร ดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 124)

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

เมื่อ S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	แทน	คะแนนแต่ละตัว
N	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่ม
\sum	แทน	ผลรวม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระ
แก่กันในการเปรียบเทียบความคิดเห็นสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยวิเคราะห์ ด้วยค่า t - test (Independent)

กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 มีสูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 322)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
	\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 1
	\bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนกลุ่มที่ 1
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มที่ 2

3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม ในการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) มีสูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 328)

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แล้วใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe 'Method) มีสูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2560 : 65)

$$Cv_d = \sqrt{(K-1)(F^*)(MS_{within})\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}$$

เมื่อ	K	แทน	จำนวนกลุ่มในกลุ่มตัวอย่าง
	F*	แทน	ค่า F ที่เปิดจากตาราง (Critical Value)
	MS	แทน	ค่า Mean Square within Group
	n_1, n_2	แทน	จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีจำนวน 10 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 5 คนและครู 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีเกณฑ์คัดเลือก ดังนี้

1. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปทางด้านการบริหารการศึกษา
2. เป็นบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย
 - 2.1 นายปิยะ พุทธเพาะ วุฒิทางการศึกษาปริญญาโท กศ.ม. บริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลพุทธรักษา
 - 2.2 นางชญานินทร์ อินทอง วุฒิทางการศึกษาปริญญาโท ศษ.ม. การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านปะคำดง
 - 2.3 นายสุขุม วรรณจิต วุฒิทางการศึกษาปริญญาโท ศษ.ม. การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหนองควี้
 - 2.4 นางสุคนธ์ ใปนาวะดี วุฒิทางการศึกษาปริญญาโท ศษ.ม. การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหินเหล็กไฟ
 - 2.5 นายสุรพล แสนดี วุฒิทางการศึกษาปริญญาโท ศษ.ม. การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนบ้านหายโศก
 - 2.6 นายอัมพร กิ่งไธสง วุฒิทางการศึกษาปริญญาโท ศษ.ม. การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดหงษ์

2.7 นายอศวิน ศิमानนท์ วุฒิทางการศึกษาปริญญาโท ศษ.ม. การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านกอกโคกวิทยา

2.8 นายถนอม บุญโพธิ์ วุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ค.บ. บริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านคูบอน

2.9 นางปิยภรณ์ ตอรรรัมย์ วุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ค.บ. บริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ครู โรงเรียนอนุบาลคูเมือง

2.10 นางนิตยา ปรีกัไชสง วุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี กศ.ม. บริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ครู โรงเรียนอนุบาลพุทไธสง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยกำหนดประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 4 ที่ได้มาจากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 4 ทั้ง 5 ด้าน สำหรับประเด็นจะนำผลการวิเคราะห์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับ มาเป็นประเด็นในการตั้งคำถาม

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

2.1 การสร้างแบบสัมภาษณ์ตามผลที่ได้จากการศึกษาสภาพในระยะที่ 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 4 โดยมุ่งศึกษาเฉพาะองค์ประกอบที่มีสภาพความคิดเห็น ที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับ แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบมีโครงสร้าง โดยกำหนดประเด็นหรือข้อคำถามแบบคำถามปลายเปิด (Open ended Form)

2.2 สร้างข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการออกจากราชการ

2.3 นำเสนอแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.4 พิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 10 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 5 คนและครู 5 คน ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป (การบริหารการศึกษา) เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้วยตนเอง และสรุปรวบรวมความคิดเห็นในแต่ละประเด็นทันทีที่จบการสัมภาษณ์ และเมื่อการสัมภาษณ์สิ้นสุดลงจะทำการสรุปอีกครั้ง ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งผู้วิจัยได้จดบันทึกและบันทึกเทปไว้ทุกครั้ง โดยขออนุญาตในการบันทึกต่อผู้ให้สัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ดังนี้

1. ผู้วิจัยอ่านข้อมูลทั้งหมดแล้วทำความเข้าใจในภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล
2. นำข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลจัดกลุ่มคำที่เป็นประเด็นเดียวกันแล้วขีดเส้นเน้นคำหรือข้อความนั้น ๆ ในแต่ละบุคคล
3. อ่านทบทวนกลุ่มคำทั้งหมดที่จัดกลุ่มไว้จนเข้าใจความคิดของผู้ให้ข้อมูล
4. วิเคราะห์ตีความในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แล้วมาหาข้อสรุปในรูปแบบพรรณนาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
*	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ตอนที่ 5 การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังปรากฏในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ลักษณะของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	25	7.46
1.2 ครู	310	92.53
รวม	335	100.00
2. ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
2.1 ขนาดใหญ่	16	4.77
2.2 ขนาดกลาง	190	56.71
2.3 ขนาดเล็ก	129	38.50
รวม	335	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 335 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่าเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.46 เป็นครู 310 คน คิดเป็นร้อยละ 92.53 และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่าส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 56.71 รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 และโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.77

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
ปรากฏดังตาราง 4.2 - 4.5

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู
เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	สภาพการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง	3.85	0.64	มาก	1
2	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.83	0.66	มาก	2
3	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	3.69	0.74	มาก	5
4	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.74	0.71	มาก	3
5	ด้านการออกจากราชการ	3.71	0.68	มาก	4
รวม		3.76	0.69	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่าความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพ
และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์
เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด
คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา คือ ด้านการสรรหา
และการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.83$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 3.69$)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู
เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
โดยรวมและรายชื่อ

ข้อ	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1	มีการประชุม โยบายและการวางแผน บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	4.02	0.72	มาก	2
2	มีการกำหนดความต้องการอัตรากำลังคนของ สถานศึกษา	3.85	0.80	มาก	4
3	มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามความ ต้องการสถานศึกษา	3.79	0.86	มาก	5
4	การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	3.79	0.88	มาก	6
5	เสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ หน่วยงานต้นสังกัด	3.92	0.80	มาก	3
6	บุคลากรเพียงพอต่อความต้องการของ สถานศึกษา	3.74	0.91	มาก	10
7	ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากเดิมไปยังหน่วยงาน ต้นสังกัด	3.77	0.89	มาก	8
8	มีการสำรวจความต้องการบุคลากรใน การวางแผนอัตรากำลัง	4.12	0.84	มาก	1
9	ส่งเสริมการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทาง การศึกษาและวิทยฐานะของข้าราชการครู	3.78	0.87	มาก	7
10	การเรียกขอครูบรรจุใหม่ตรงกับความต้องการ ของสถานศึกษา	3.75	0.86	มาก	9
	รวม	3.85	0.64	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 8 มีการสำรวจความต้องการบุคลากรในการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ ข้อ 1 มีการประชุมนโยบายและการวางแผนบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 บุคลากรเพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.74$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
11	มีการสรรหาบุคลากรตรงกับความต้องการของสถานศึกษา	3.84	0.83	มาก	6
12	บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการตรงตามที่สถานศึกษาต้องการ	3.63	0.86	มาก	8
13	สถานศึกษาจัดคนเข้าปฏิบัติงานตรงกับสายงาน	3.48	0.95	ปานกลาง	9
14	บรรจุครูใหม่เพียงพอกับความต้องการของสถานศึกษา	3.37	0.98	ปานกลาง	10
15	จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	3.90	0.78	มาก	4
16	บรรจุแต่งตั้งครูตามระเบียบสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.73	0.86	มาก	7
17	คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาให้ความเห็นการรับย้ายบุคลากร	3.94	0.85	มาก	3
18	ดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใส	4.24	0.83	มาก	1
19	โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาปรับย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.13	0.81	มาก	2
20	แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนและ รักษาการในตำแหน่ง	3.99	0.75	มาก	5
รวม		3.83	0.66	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 18 ดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใส ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา คือ ข้อ 19 โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณารับย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 14 บรรจุครูใหม่เพียงพอกับความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.37$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
21	มีการปฐมนิเทศแนวทางปฏิบัติราชการแก่ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู	3.84	1.95	มาก	1
22	ผู้บริหารเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้กับคนที่มีผลงาน	3.55	0.84	มาก	10
23	สถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร	3.76	0.84	มาก	3
24	จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.69	0.79	มาก	5
25	สถานศึกษามีการนิเทศการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.67	0.87	มาก	8

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
26	ส่งข้าราชการครูไปอบรมพัฒนาตรงกับสายงาน	3.59	0.78	มาก	9
27	ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	3.76	0.81	มาก	2
28	แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างถูกต้องเปิดเผย	3.72	0.81	มาก	4
29	เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบ	3.68	0.85	มาก	7
30	ยกย่องชมเชยแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	3.69	0.84	มาก	6
	รวม	3.69	0.74	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 21 มีการปฐมนิเทศแนวทางปฏิบัติราชการแก่ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมา คือ ข้อ 27 ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 22 ผู้บริหารเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้กับคนที่มีผลงาน ($\bar{X} = 3.55$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
31	ข้าราชการครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน	3.69	0.87	มาก	6
32	กำหนดแนวทางการปฏิบัติให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ รักษาระเบียบวินัยอย่างชัดเจน	3.75	0.81	มาก	5
33	จัดอบรมให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง	4.01	0.85	มาก	1
34	สังเกตดูแลเอาใจใส่และเสริมสร้างระเบียบวินัยแก่บุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	3.95	0.87	มาก	2
35	ข้าราชการครูมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีการกล่าวหาว่าบุคลากรกระทำผิดวินัย	3.33	1.03	ปานกลาง	9
36	ดำเนินการทางวินัยข้าราชการแก่บุคลากรที่กระทำผิดวินัยอย่างถูกต้อง เหมาะสม	3.56	0.85	มาก	8
37	รายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังหน่วยงานต้นสังกัด	3.65	0.81	มาก	7
38	ให้บุคลากรที่ถูกดำเนินการทางวินัยมีสิทธิอุทธรณ์	3.82	0.80	มาก	3
39		3.81	0.83	มาก	4

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
40	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.29	1.00	ปานกลาง	10
รวม		3.74	0.71	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 33 จัดอบรมให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติระเบียบ วินัยอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมา คือ ข้อ 34 สังเกตดูแลเอาใจใส่และเสริมสร้างระเบียบวินัยแก่ บุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 40 ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 3.29$)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการออกจากราชการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
41	สถานศึกษาแจ้งกฎเกณฑ์ทำความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติในการออกจากราชการ	3.69	0.87	มาก	7
42	มีการส่งเสริมให้บุคลากรทราบกฎหมายเกี่ยวกับการออกจากราชการ	3.75	0.81	มาก	6
43	เปิดโอกาสให้บุคลากรขอความประสงค์ขอลาออกจากราชการได้	3.99	0.78	มาก	2

ตาราง 4.7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการออกจากราชการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
44	สถานศึกษาประกาศยกย่องการปฏิบัติราชการของผู้เกษียณอายุราชการ	3.95	0.85	มาก	3
45	มีการประสาน ดูแลข้าราชการครูที่ลาออกในเรื่องการเจ็บป่วยอย่างเหมาะสม	3.34	1.04	ปานกลาง	10
46	สถานศึกษาให้กำลังใจช่วยเหลือข้าราชการครูที่พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามความเหมาะสม	3.56	0.85	มาก	9
47	ประสานงานเกี่ยวกับข้อมูลข้าราชการครูที่ถูกคำสั่งศาลลงโทษโดยคำพิพากษา ถึงที่สุดและเหมาะสม	3.65	0.81	มาก	8
48	มีการจัดทำรายงานการออกจากราชการ ไปยังต้นสังกัด	3.82	0.80	มาก	4
49	จัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตสร้างความประทับใจแก่ผู้เกษียณอายุราชการ	3.81	0.83	มาก	5
50	มีการอำนวยความสะดวกบริการด้านสิทธิประโยชน์ภายหลังการออกจากราชการ	4.05	0.78	มาก	1
รวม		3.71	0.68	มาก	

จากตาราง 4.7 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 50 มีการอำนวยความสะดวกบริการด้านสิทธิประโยชน์ภายหลังการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมา คือ ข้อ 43 เปิดโอกาสให้บุคลากรขอความประสงค์ขอลาออกจากราชการได้ ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 45 มีการประสาน ดูแลข้าราชการครูที่ลาออกในเรื่องการเจ็บป่วยอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.34$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน ปรากฏดังตาราง 4.8 - 4.14

ตาราง 4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	สภาพการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	3.88	0.70	3.78	0.61	1.35
2	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.87	0.72	3.76	0.56	1.39
3	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.78	0.69	3.60	0.73	1.59
4	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.80	0.67	3.69	0.67	1.95
5	ด้านการออกจากราชการ	3.75	0.66	3.63	0.69	1.97
	รวม	3.81	0.69	3.70	0.65	1.63

ตาราง 4.8 พบว่า ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามการปฏิบัติงานตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	สภาพการบริหารงานบุคคล	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		F
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1		3.85	0.70	3.76	0.61	3.80	0.95	11.41*
2	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.08	0.72	3.83	0.56	3.82	0.68	10.78*
3	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง							
	ด้านการเสริมสร้าง	3.78	0.69	3.67	0.73	3.80	0.66	11.87*
4	ประสิทธิภาพ	3.52	0.67	3.77	0.67	3.72	0.69	11.95*
5	ในการปฏิบัติราชการ	3.75	0.66	3.63	0.69	3.71	0.67	10.80*
	ด้านวินัยและการรักษาวินัย							
	ด้านการออกจากราชการ							
	รวม	3.80	0.56	3.73	0.65	3.77	0.73	11.43*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.9 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามการปฏิบัติงานตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏดังตาราง 4.10 - 4.14

ตาราง 4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานตามขนาดสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ใหญ่	กลาง	เล็ก
		3.80	3.76	3.85
ใหญ่	3.80	-	.04*	.05*
กลาง	3.76		-	.09
เล็ก	3.85			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.10 เมื่อทดสอบรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดกลางและขนาดใหญ่กับขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานตามขนาดสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งจำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ใหญ่	กลาง	เล็ก
		3.82	3.83	4.08
ใหญ่	3.82	-	.01*	.26
กลาง	3.83		-	.25
เล็ก	4.08			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.11 เมื่อทดสอบรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานตามขนาดสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ใหญ่	กลาง	เล็ก
		3.80	3.67	3.78
ใหญ่	3.80	-	.13*	.02*
กลาง	3.67	-	-	.11
เล็ก	3.78	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 เมื่อทดสอบรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดกลางและขนาดใหญ่กับขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานตามขนาดสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ใหญ่	กลาง	เล็ก
		3.72	3.77	3.52
ใหญ่	3.72	-	.05*	.02*
กลาง	3.77	-	-	.25
เล็ก	3.52	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 เมื่อทดสอบรายคู่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดกลางและขนาดใหญ่กับขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้าน วินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานตามขนาดสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ใหญ่	กลาง	เล็ก
		3.71	3.63	3.75
ใหญ่	3.71	-	.08	.04*
กลาง	3.63	-	-	.12
เล็ก	3.75	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.14 เมื่อทดสอบรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในด้านการออกรากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

5. ข้อค้นพบเพิ่มเติมหรือข้อเสนอแนะ มีดังนี้

5.1 ควรให้ออกรากราชการไว้ก่อนมีแนวทางการปฏิบัติ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกรากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

5.2 ความผิดวินัยไม่ร้ายแรงควรมีแนวทางการปฏิบัติ คือ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวน ตั้งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

5.3 เลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ควรมีแนวทางการปฏิบัติ คือ กรณีมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรวบรวมข้อมูล เอกสารหลักฐาน พร้อมเสนอความเห็นและรายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ข้อค้นพบเพิ่มเติมหรือข้อเสนอแนะ มีดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มุ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดตำแหน่งให้ตรงกับสาขาที่สถานศึกษาต้องการและมีการประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาสถานศึกษา

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งสถานศึกษาควรดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในรูปคณะกรรมการและการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดกรอบนโยบายตามภารกิจการบริหารงาน แผนพัฒนาสถานศึกษาสถานศึกษาและพิจารณาในด้าน ความรู้ความสามารถ ตามความต้องการของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการของทางราชการ

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการสถานศึกษาควรให้แจ้งข้าราชการครูทราบเกณฑ์การประเมินเป็นรายบุคคลและมีการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานตำแหน่ง ให้คำแนะนำครูเข้าใหม่ในการปฏิบัติราชการผู้บริหารควรให้คำชมเชยหรือแนะแนวทางเพิ่มเติม ให้ข้าราชการครูในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารอบคลุมสมรรถภาพทุกด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงาน

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารควรปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัด ในเรื่องวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดการดำเนินการทางวินัยมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุม ดูแลข้าราชการครูในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม และการติดตามประเมินผลการพัฒนาวินัย จริยธรรมของข้าราชการและบุคลากร

5. ด้านการออกจากราชการสถานศึกษาควรแจ้งระเบียบการลาออกจากข้าราชการครูในเรื่องการเจ็บป่วยและควรจำแนกข้าราชการครูที่เจ็บป่วยที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้ออกจากราชการและการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนกรณีข้าราชการที่ขาดคุณสมบัติในการปฏิบัติราชการในกรณีกระทำผิดรับโทษจำคุกโดยศาลพิพากษาถึงที่สุดให้ออกจากราชการ อย่างยุติธรรม โปร่งใส และเหมาะสม

ตอนที่ 5 การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และข้าราชการครู จำนวน 5 คน เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยประเด็นคำถามได้มาจากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม 5 ด้าน สำหรับประเด็นจะนำผลการวิเคราะห์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับ มาเป็นประเด็นในการตั้งคำถาม สรุปดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นในแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ดังนี้

1.1 สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครู

ที่มีผลงานและความดี

1.2 ควรมีการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน สมรรถภาพทุกด้าน

1.3 ควรมีการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

1.4 ควรมีการอำนวยความสะดวก ด้านสวัสดิการของสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

1.5 ควรมีการปฐมนิเทศข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ก่อนเข้าปฏิบัติงาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นในแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการดังนี้

2.1 สถานศึกษาควรมีสิ่งจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ไม่คิดจะลาออกจากระบบราชการก่อนเวลาอันควร มีการจัดกิจกรรมและมีสิ่งจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข รวมถึงต้องเข้าไปช่วยในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2.2 สถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรทุกคน ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับการบริหารจัดการ เพราะถ้าเราสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคนแล้ว ก็จะช่วยให้การดำเนินงานง่ายมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องขอความร่วมมือหรือติดต่อประสานงานต่าง ๆ

2.3 สถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามความเหมาะสม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็นดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกั้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 แตกต่างกั้

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 194 คน และครูจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 2,400 คน รวมทั้งสิ้น 2,594 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น .987

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่าง แล้วติดต่อขอรับแบบสอบถามด้วยตนเอง ภายในเวลากำหนด ซึ่งแบบสอบถามที่ได้ส่งไปจำนวน 335 ฉบับ ได้กลับคืน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างใช้การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับ

สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนก สถานภาพ โดยใช้การทดสอบค่า t (t - test แบบ Independent Samples Test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับที่ระดับนัยสำคัญ .05 เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe ' Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีจำนวน 10 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 5 คนและครู 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยกำหนดประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่ได้มาจากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ทั้ง 5 ด้าน สำหรับประเด็นจะนำผลการวิเคราะห์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับ มาเป็นประเด็นในการตั้งคำถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ กลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง และสรุปรวบรวมความคิดเห็นในแต่ละประเด็นทันทีที่จบการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสรุปสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 8 มีการสำรวจความต้องการบุคลากรในการวางแผนอัตรากำลัง รองลงมา คือ ข้อ 1 มีการประชุมนโยบายและการวางแผนบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 6 บุคลากรเพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในปานกลาง 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 18 ดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากรอย่าง รองลงมา คือ ข้อ 19 โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณารับย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 14 บรรจุครูใหม่เพียงพอกับความต้องการของสถานศึกษา

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 21 มีการปฐมนิเทศแนวทางปฏิบัติราชการแก่ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู รองลงมา คือ ข้อ 27 ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 22 ผู้บริหารเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับคนที่มีผลงาน

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในปานกลาง 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 33 จัดอบรมให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติระเบียบ วินัยอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ข้อ 34 สังเกตดูแลเอาใจใส่และเสริมสร้างระเบียบวินัย แก่บุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 40 ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1.5 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในปานกลาง 1 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 50 มีการอำนวยความสะดวกบริการด้านสิทธิประโยชน์ภายหลังการออกจากราชการ รองลงมา คือ ข้อ 43 เปิดโอกาสให้บุคลากรขอความประสงค์ขอลาออกจากราชการได้ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 45 มีการประสาน ดูแลข้าราชการครูที่ลาออกในเรื่องการเจ็บป่วยอย่างเหมาะสม

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 คือ สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลงานและความดี มีการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนเข้าปฏิบัติงาน สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข สร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรทุกคนและพร้อมช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

อภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ก็เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญ ที่ทำให้

บุคคลสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เกิดความคล่องตัว อีสร่างภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และในปัจจุบันมีการปฏิรูปการศึกษามีการบริหารงานแบบเขตพื้นที่การศึกษาที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ให้สถานศึกษามีการบริหารงานต่าง ๆ ด้วยสถานศึกษาเอง โดยมีการวางแผนงานต่าง ๆ ให้เป็นระเบียบ มีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวด้วย ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ล่วงหน้าด้วยเพื่อที่จะเป็นพื้นฐานในการวางแผนงานต่าง ๆ ด้วย จึงเป็นสาเหตุทำให้สภาพการบริหารงานบุคคลมีการปฏิบัติได้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยผิน เกรือคำ (2557 : 98) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กัลยาณี เลขลบ (2559 : 69) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จารุวรรณ นรพรม (2557 : 119 - 125) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษาได้มีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและมีการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง มุ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและ

มีการประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ สุทิน พรหมเพ็ชร (2555 : 95) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการวางแผนกำลังคนในด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจ้างครูอัตราจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการของทางราชการ และการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือครูอัตราจ้าง ดำเนินการอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการมีความเหมาะสมและตรงตามความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ โสภณ เกียรติคุณ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาเพื่อเสนอให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปด้วยยุติธรรม มีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลงานและความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ มีการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานตำแหน่งของตน มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ สุรเดช อักษร (2556 : 80) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย มีการดำเนินการทางวินัยที่มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรมเท่ากัน

มีการควบคุม ดูแลข้าราชการครูในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาวินัย จริยธรรมของข้าราชการและอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม มีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ อรรถพล พามี (2556 : 94) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเทศบาล อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการออกจากราชการ พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกำหนดทดลองการปฏิบัติงานและแจ้งให้บุคลากรทราบ การพิจารณาให้ออกจากราชการที่มีขั้นตอนที่ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบวินัย และดำเนินการให้มีผู้ปฏิบัติงานแทนผู้ออกจากราชการ มีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการหลังเกษียณอายุราชการและ ลูกจ้างชั่วคราว พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ กัลยาณี เลขลบ (2559 : 69) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามสถานภาพที่ปฏิบัติงานพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่างมีความคิดเห็นตรงกัน การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นเป็นงานที่จะต้องมีการปฏิบัติเหมือนกัน โดยการศึกษาจากระเบียบที่กำหนด ข้อบังคับต่าง ๆ โดยไม่ได้เอาประสบการณ์ในการทำงาน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สายันท์ เมย์ไรสง (2557 : 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ อลงกรณ์ งามสกุล (2559 : 104) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันอาจจะมีการปฏิบัติเกี่ยวกับบุคคลโดยส่วนใหญ่แตกต่างกัน เช่น การกำหนดตำแหน่งตามความต้องการและความถนัดสถานศึกษาขนาดใหญ่ย่อมปฏิบัติได้มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก เนื่องจากจำนวนบุคลากรมากกว่า โอกาสที่ได้รับจัดสรรก็จะมากกว่า การส่งข้าราชการครูเข้ารับการอบรมสถานศึกษาขนาดใหญ่ก็สามารถส่งครูเข้าอบรมได้มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำหรือชั่วคราว สถานศึกษาขนาดเล็กจะได้รับจัดสรรที่น้อยกว่าทำให้ปฏิบัติได้น้อยกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นเป็นงานที่จะต้องมีการปฏิบัติเหมือนกันซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่และกลางอาจจะมีการปฏิบัติแบ่งออกเป็นสัดส่วนที่ชัดเจน ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กมีการช่วยกันทำ หรือบางครั้งได้ทำทุกเรื่อง เพียงคน ๆ เดียว จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยผิน เครือคำ (2557 : 91) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประเภทและขนาดโรงเรียนพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556 : 151) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีขนาดแตกต่างกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ดวงเดือน ดิยะบุตร (2556 : 66) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอำเภอบ้านแพ่ง จังหวัดนครพนม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน

4. แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 สำหรับประเด็นจะนำผลการวิเคราะห์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการออกจากราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีบุคลากรมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานจึง

ต้องสำรวจความต้องการให้สอดคล้องกับความต้องการความต้องการเพื่อให้ตรงกับความเป็นกับ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของการบริหารงานบุคคล และ ซึ่งสอดคล้องกับ สายัณห์ เมย์ไธสง (2557 : 102) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 32 พบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา คือ ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยการอบรมข้าราชการครูเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในการทำงาน และสอดคล้องกับ จารุวรรณ นรพรม (2557 : 119 - 125) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ เรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 พบว่าทางการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา คือ ด้านการออกจากราชการ โดยควรมีการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง และ โรงเรียนควรมี การตรวจสอบคุณสมบัติทั่วไปอย่างเคร่งครัด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งในแผนพัฒนา สถานศึกษาในแต่ละปีเพื่อกำหนดตำแหน่งให้ตรงกับสาขาที่สถานศึกษาต้องการ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยยึดกรอบนโยบายให้ ตรงกับแผนพัฒนาสถานศึกษาและพิจารณาในด้านความรู้ ความสามารถ ตามความต้องการของ สถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลและ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำชมเชยหรืออบรม แนะนำแนวทางเพิ่มเติมให้ข้าราชการครูเพื่อ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษา
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัดในเรื่องวินัยและการรักษา วินัย

5. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจำแนกข้าราชการครูที่เจ็บป่วยที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้ออกจากราชการ ในกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดคุณสมบัติในการปฏิบัติราชการออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาถึงผลกระทบของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
2. ควรมีการศึกษาวิธีการวางแผนการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
3. ควรศึกษาควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาวินัยและการรักษาวินัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
4. ควรศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เช่น การสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.

_____. (2546 ก). การพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภานโยบาย.

_____. (2546 ข). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546.

กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2546ค). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและ
พัสดุภัณฑ์.

กิติมา ปรีดีดีลก. (2551). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์.

กิตติคุณ เกลี้ยงเกล้า. (2554). สภาพการบริหารงานบุคคลในรูปแบบการบริหารองค์คณะบุคคลใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 5.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

กี พรหมวงศ์. (2556). สมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ในอำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา).

นครพนม : บัณฑิตวิทยาลัยนครพนม.

กุลชลี พวงเพชร. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ยูโอเฟ่น.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

กัลยาณี เลขลบ. (2559). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.

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

กัญญามน อินหว่าง และขวัญหทัย ยี่มละมัย. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา.

พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

- จารุวรรณ นรพรม. (2557). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จักร อินทจักร และ เกรียงไกร เจียมบุญศรี. (2548). คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บั๊กเบงก์.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3
นนทบุรี : บั๊ก พอยท์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : วีพรีนท์.
- ฉัตรชัย เทพขจร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการบริหาร
งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1
และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา :
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชิดชนก รอดเงิน. (2553). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
การบริหารสถานศึกษา สังกัดการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). เทคนิคการสร้างเครื่องมือวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : พ.ศ.พัฒนา.
- ชวนคิด มะเสนะ. (2559, มกราคม - เมษายน). “การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาใน
ทศวรรษหน้า.” วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
16 (1) : 1 .
- ชัชวาล ชำนาญ. (2550). การบริหารบุคคลเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสัตยาไส จังหวัดลพบุรี.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิตติยา ปทุมราษฎร์. (2557). ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(บริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2557). จัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- ดวงเดือน ตียะบุตร. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูใน
อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). นครพนม :
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ทิพวรรณ จำนงค์การ. (2551). สภาพการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). เพชรบูรณ์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเพชรบูรณ์.
- เทิดชาติ ชัยพงษ์. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา. คุยฉีนิพนธ์ กศ.ค. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
การศึกษา). ยะลา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ธนาเพลส.
- ธีรภาพ นาราช. (2557). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ :
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นิชนันท์ หลุยใจบุญ. (2551). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา :
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- นนุช วงษ์สุวรรณ. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ :
จามจุรี โปรดักท์.
- นันทนา จิตมุสิก. (2546). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
ประถมศึกษาจังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี :
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา
อาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2556). พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
ข้าราชการพลเรือน.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.
พิมพ์ครั้งที่ 10. บุรีรัมย์ : ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประสงค์ เอี่ยมเวียง. (2548). ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อสภาพ
การบริหารบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). เลย : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บรรจงศักดิ์ พิณระ. (2550). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
การศึกษา). อุดรธานี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- บรรยงค์ โตจิตา. (2546). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. : รวมสาสน์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลิศ ไพรินทร์และคณะ. (2556). การบริหารและการพัฒนาองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประเวศ มหารัตน์สกุล. (2556). การจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ :
ปัญญาชน.
- ประภาพรธรรม รักเลี้ยง. (2556). หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ปัญญา ทองอร่าม. (2546). การศึกษาและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
การศึกษา). สุราษฎร์ธานี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปัทมา พุทธแสน. (2553). สภาพและการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี :
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :
คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- พัคตรีวิภา ทันอินทรอาจ. (2554) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดในกลุ่มเครือข่าย
โรงเรียนหนองบ่อก้านเหลืองคำพ้ออำเภอโนนแดง จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาบริหารการศึกษา). นครพนม :
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระเส็ง ปกสุตโร. (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ พธ.ม.
(การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒวิทยาลัย.
- พิชิต สุดโต. (2555). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.
- เพชร กล้าหาญ. (2552). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครราชสีมา เขต 7.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา.
- พรทิพย์ เอี่ยมมาลา. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ :
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ไพบูลย์ คุณชมพู่. (2545). การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภักภิัญญา ห่วงจิต. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). นนทบุรี : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2551). ประมวลสาระชุดวิชา หน่วยที่ 9 - 15 การบริหาร
ทรัพยากรการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- มาลี สุริยะ. (2554). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารครูและ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 42. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- มรกต วัฒนศักดิ์. (2551). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคคลของ
โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้น
พื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- แมนสรวง แซ่ซิ้ม. (2554). หลักการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิด
ประสิทธิผล. เชียงราย : โรงเรียนคำรณราชภู่งสงเคราะห์.
- ฤกษ์ชัย ใจคาป็น. (2549). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอจอมทอง สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัลลพ สงวนนาม. (2552). บทบาทของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาด้านการบริหารบุคคลใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). นนทบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วัชรพงษ์ เชื้อนรัมย์. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วาราดา ณ ลาดดา. (2552). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิจิตร วรุตบางกู. (2550). การบริหารโรงเรียนและการนิเทศเบื้องต้น. กรุงเทพฯ :
ขนิษฐาการพิมพ์.

- วิชาญ เงามาม. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหาร
การศึกษา) นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- วิชัย สวัสดิ์. (2552). การศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). นุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิทยา ศรีจันทร์หล้า. (2553). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิฑูรย์ สีแดง. (2553). ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็น ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). นุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ. :
วิจิตรหัตถกร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการและ
พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : Diamond in Business Word.
- ศิริอร ชันถรัตน์. (2547). องค์กรและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : อักษรภาพิพัฒน์.
- ศิวาพร มั่นชุกานนท์ กรรณิการ์ นิยมศิลป์ และ นภาพร ชันชนภา .(2540). การบริหารบุคคล.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กึ่งจันทร์การพิมพ์.
- สุริยา สว่างบุญ. (2550). การศึกษาปัญหาการบริหารบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอน
ในช่วงชั้นที่ 1 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สร้อยสน นพารัมย์. (2554). สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการบริหารงานบุคคล
ในยุครูปการศึกษารองเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- โสภณ สวายุทธ. (2558, พฤษภาคม-สิงหาคม). “การบริหารบุคคลด้านการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา เขต 4”. วิจัยและพัฒนา
วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์สาขามนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์. 10(2) :173.

- โสภณ เกียรติคุณ. (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชัยนาท. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเทพสตรี.
- สันติ บุญพิรมย์. (2552). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บุคพอยท์.
- สายพิน ยี่ม่อ่น. (2537). การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูและมหาวิทยาลัยในจังหวัด
ชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การวิเคราะห์และวางแผนทาง สังคม). กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยพัฒนาบริหารศาสตร์.
- สายัณฑ์ เมย์ไธสง. (2557). สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. (2558). แผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2558. บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์
เขต 4.
- _____. (2559). แผนพัฒนาการศึกษา 2559 - 2562. บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 4.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร
และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
ตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด
การศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : กุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2551. เข้าถึงได้จาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/./File/manual_hr04_004.pdf
- สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). คู่มือการดำเนินการทางวินัยข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- สุรเดช อักษรระ. (2556). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเรณูนคร
จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาบริหารการศึกษา). นครพนม : คณะครุศาสตร์ วิทยาลัย
นครพนม.
- สุนันทา เลานันท. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ :
ธนาคารพิมพ์.
- สุทิน พรหมเพชร .(2555). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา).
ยะลา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2551) หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมคิด มาวงศ์. (2554). การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยองจันทบุรีและตราด.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมบัติ กุสุมาลี. (2547, 16 ธันวาคม). “บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปเพื่ออะไร.”
ประชาชาติธุรกิจ. หน้า 6 .
- สมเดช สีแสง. (2554). คู่มือการบริหารโรงเรียนสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.
นครสวรรค์ : ริมปิงการพิมพ์.
- สมพร ใจคาบั้น. (2547). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอฮอด จังหวัด
เชียงใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สมพล อินทร์ตัน. (2554). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. วิทยานิพนธ์
รป.ม. (วิชานโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สมหวัง ขุนพรหม (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปศ.ค. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- อนิวัช แก้วจางค์. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.

- อลงกรณ์ งามสกุล. (2559) การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 5.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเทพสตรี.
- อรรถพล พามี. (2556) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเทศบาล อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาบริหารการศึกษา). นครพนม : บัณฑิตวิทยาลัยนครพนม.
- อัญชลี พิมพ์พจน์. (2553). ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาบัตร กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
โอ.เอส.พรินต์ริงเฮาส์.
- อุทัยผิน เครือคำ. (2557). สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานูร็รัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นูร็รัมย์ :
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนูร็รัมย์.
- Butler, D. (2008). A Study of the Role of the Personnel Administrations in the
Recruitment and Selection of Teachers in South Carolina. **Dissertation
Abstracts International**. 53(6) : 12.
- Scot, W. G. & Mitchell, T. R. (1972). **Organization Theory**. Illinois : Irwin.
- Waters, J. L. (2012). The Changing Role of California Public School Personnel Administrations.
Dissertation Abstracts International. 37(9) : 109 - A.
- Harris, B. (1979). **Personnel Administration in Education**. Boston: Allyn and Bacon.
- Henry, D. (2004). A Profile on Personnel Administrators of Public School System
in the State of Missouri. **Dissertation Abstract International**. 40(4) : 118.
- Lunenburg, F. C. & Ornstein, A. C. (2011). **Educational Administration Concepts and
Practices**. New York : Thomson Learning.

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายไตรรงค์ จันทะบาล
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดบุรีรัมย์
ภูมิลำเนา	บ้านเลขที่ 56 หมู่ที่ 6 ตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	ครู ค.ศ.1 โรงเรียนคูเมืองวิทยาคม
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนคูเมืองวิทยาคม ตำบลคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2543 จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนลำปลายมาศ พ.ศ. 2547 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาเกษตรกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2563 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๑๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นางขจร ไพแสงอรุณ

ด้วย นายไตรรงค์ จันทะบาล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔ โดยมี อาจารย์ ดร.เชาว์ การวิชา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๑๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตะแบงสามัคคี

ด้วย นายไตรรงค์ จันทะบาล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔ โดยมี อาจารย์ ดร.เขาว์ กาวริษา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๑๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตะแบงสามัคคี

ด้วย นายไตรรงค์ จันทะบาล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔ โดยมี อาจารย์ ดร.เชาว์ การวิชา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๓๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านหนองปลาไหล

ด้วย นายไตรรงค์ จันทะบาล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔ โดยมี อาจารย์ ดร.เชาว์ การวิชา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้น จึงขออนุญาตให้ นายไตรรงค์ จันทะบาล ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงาน ผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นอมล สมคума)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๓๓

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลลำปลายมาศ

ด้วย นายไตรรงค์ จันทะบาล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔ โดยมี อาจารย์ ดร.เชาว์ การวิชา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้น จึงขออนุญาตให้ นายไตรรงค์ จันทะบาล ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงาน ผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๓๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจระ อำเภอมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไตรคามสามัคคีวิทยา

ด้วย นายไตรรงค์ จันทะบาล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔ โดยมี อาจารย์ ดร.เชาว์ การวิชา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่ใช้กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพ ของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้น จึงขออนุญาตให้ นายไตรรงค์ จันทะบาล ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงาน ผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๕๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๕๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๓๓

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเมืองต่ำ

ด้วย นายไตรรงค์ จันทะบาล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔ โดยมี อาจารย์ ดร.เชาว์ การวิชา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้น จึงขออนุญาตให้ นายไตรรงค์ จันทะบาล ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงาน ผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/๑๓๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔

ด้วย นายไตรรงค์ จันทะบาล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔ โดยมี อาจารย์ ดร.เชาว์ การวิชา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้อง ในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ สถานภาพ และขนาด โรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ (ถูก) ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. สถานภาพ

() 1. ผู้บริหารสถานศึกษา () 2. ครู

2. ขนาดโรงเรียน

1. โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน
2. โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 121 - 300 คน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 300 คน ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้ เกี่ยวกับ

โดยกำหนดระดับความคิดเห็นดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	5	4	3	2	1
0	การประชุมวางแผนเตรียม	✓

จากตัวอย่างข้อ 0 การประชุมวางแผนเตรียมการ วิเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ข้อ	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง					
1	มีการประชุมนโยบายและการวางแผนบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา					
2	มีการกำหนดความต้องการอัตรากำลังคนของสถานศึกษา					
3	มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามความต้องการสถานศึกษา					
4	การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา					
5	เสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อหน่วยงานต้นสังกัด					
6	บุคลากรเพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา					
7	ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากเดิมไปยังหน่วยงานต้นสังกัด					
8	มีการสำรวจความต้องการบุคลากรในการวางแผนอัตรากำลัง					
9	ส่งเสริมการขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะของข้าราชการครู					
10	การเรียกขอครูบรรจุใหม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา					
11	มีการสรรหาบุคลากรตรงกับความต้องการของสถานศึกษา					
12	บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการตรงตามที่สถานศึกษาต้องการ					

สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ข้อ	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง					
13	สถานศึกษาจัดคนเข้าปฏิบัติงานตรงกับสายงาน					
14	บรรจุครูใหม่เพียงพอกับความต้องการของสถานศึกษา					
15	จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ					
16	บรรจุแต่งตั้งครูตามระเบียบของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
17	คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาให้ความเห็นการรับย้ายบุคลากร					
18	ดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใส					
19	โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณารับย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
20	แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนและ รักษาการในตำแหน่ง					
ข้อ	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ					
21	มีการปฐมนิเทศแนวทางปฏิบัติราชการแก่ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู					
22	ผู้บริหารเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้กับคนที่มีผลงาน					
23	สถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร					
24	จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ					
25	สถานศึกษามีการนิเทศการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
26	ส่งข้าราชการครูไปอบรมพัฒนาตรงกับสายงาน					

สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ข้อ	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ					
27	ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด					
28	แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างถูกต้องเปิดเผย					
29	เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบ					
30	ยกย่องชมเชยแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น					
ข้อ	ด้านวินัยและการรักษาวินัย					
31	ข้าราชการครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน					
32	กำหนดแนวทางการปฏิบัติให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่รักษาระเบียบวินัยอย่างชัดเจน					
33	จัดอบรมให้ความรู้เรื่องแนวปฏิบัติระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง					
34	ตั้งแถวดูแลเอาใจใส่และเสริมสร้างระเบียบวินัยแก่บุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง					
35	ข้าราชการครูมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่					
36	แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีการกล่าวหาว่าบุคลากรกระทำผิดวินัย					
37	ดำเนินการทางวินัยข้าราชการแก่บุคลากรที่กระทำผิดวินัยอย่างถูกต้องเหมาะสม					
38	รายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังหน่วยงานต้นสังกัด					
39	ให้บุคลากรที่ถูกดำเนินการทางวินัยมีสิทธิอุทธรณ์					
40	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					

สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ข้อ	ด้านการออกจากราชการ					
41	สถานศึกษาแจ้งกฎเกณฑ์ทำความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติในการออกจากราชการ					
42	มีการส่งเสริมให้บุคลากรทราบกฎหมายเกี่ยวกับการออกจากราชการ					
43	เปิดโอกาสให้บุคลากรขอความประสงค์ขอลาออกจากราชการได้					
44	สถานศึกษาประกาศยกย่องการปฏิบัติราชการของผู้เกษียณอายุราชการ					
45	มีการประสาน ดูแลข้าราชการครูที่ลาออกในเรื่องการเจ็บป่วยอย่างเหมาะสม					
46	สถานศึกษาให้กำลังใจช่วยเหลือข้าราชการครูที่พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามความเหมาะสม					
47	ประสานงานเกี่ยวกับข้อมูลข้าราชการครูที่ถูกคำสั่งศาลลงโทษโดยคำพิพากษา ถึงที่สุดและเหมาะสม					
48	มีการจัดทำรายงานการออกจากราชการ ไปยังต้นสังกัด					
49	จัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตสร้างความประทับใจแก่ผู้เกษียณอายุราชการ					
50	มีการอำนวยความสะดวกบริการด้านสิทธิประโยชน์ ภายหลังจากการออกจากราชการ					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

.....

.....

.....

.....

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

.....

.....

.....

.....

5. ด้านการออกจากราชการ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
นายไตรรงค์ จันทะบาล
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา
เรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ชื่อ - สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....
 สถานภาพ () ผู้อำนวยการโรงเรียน () ครู
 โรงเรียน/สพป.บร.ที่สัมภาษณ์.....
 วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์...../...../..... เริ่มสัมภาษณ์เวลา..... สิ้นสุดเวลา.....น.

1. มีแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการข้าราชการครูบุคลากร
 ทางการศึกษาอย่างไร

.....

2. มีแนวทางเกี่ยวกับการออกจากราชการอย่างไร

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์

นายไตรรงค์ จันทะบาล

ผู้วิจัย

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ค
คุณภาพของเครื่องมือ

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3			
1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
7	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
8	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
9	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
10	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1	ใช้ได้
16	1	1	1	3	1	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1	ใช้ได้
19	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
20	1	1	1	3	1	ใช้ได้
21	1	1	1	3	1	ใช้ได้
22	1	1	1	3	1	ใช้ได้
23	1	1	1	3	1	ใช้ได้
24	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3			
25	1	1	1	3	1	ใช้ได้
26	1	1	1	3	1	ใช้ได้
27	1	1	1	3	1	ใช้ได้
28	1	1	1	3	1	ใช้ได้
29	1	1	1	3	1	ใช้ได้
30	1	1	1	3	1	ใช้ได้
31	1	1	1	3	1	ใช้ได้
32	1	1	1	3	1	ใช้ได้
33	1	1	1	3	1	ใช้ได้
34	1	1	1	3	1	ใช้ได้
35	1	1	1	3	1	ใช้ได้
36	1	1	1	3	1	ใช้ได้
37	1	1	1	3	1	ใช้ได้
38	1	1	1	3	1	ใช้ได้
39	1	1	1	3	1	ใช้ได้
40	1	1	1	3	1	ใช้ได้
41	1	1	1	3	1	ใช้ได้
42	1	1	1	3	1	ใช้ได้
43	1	1	1	3	1	ใช้ได้
44	1	1	1	3	1	ใช้ได้
45	1	1	1	3	1	ใช้ได้
46	1	1	1	3	1	ใช้ได้
47	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3			
48	1	1	1	3	1	ใช้ได้
49	1	1	1	3	1	ใช้ได้
50	1	1	1	3	1	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100.00
Excluded	0	.0
Total	30	100.00

A Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.987	.987	50

Grand Mean = 3.70