สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

การศึกษาค้นคว้าอิสระ

ของ

เพ็ญนภา สีหาบุญจันทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

เมษายน 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ของ
เพ็ญนภา สีหาบุญจันทร์

พหุน ปญฺ ติโต ชีเว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
เมษายน 2562
สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Current and Desired State in Developing Personnel Administration for Schools Under Secondary Educational Service Office Area 26

Pennapa Sihabonchun

A Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of Requirements

for Master of Public Administration (Public Policy)

April 2019

Copyright of Mahasarakham University

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้พิจารณาการศึกษาค้นคว้าอิสระของ นางสาวเพ็ญนภา สีหาบุญจันทร์ แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผศ. ดร. ณัฐกานต์ อัครพงศ์พิศักดิ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผศ. คะนอง พิลุน)

.....กรรมการ
(อ. ดร. วนิดา พรมหล้า)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

....
(ผศ. เชิงชาญ จงสมชัย) (ผศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)
คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

ชื่อเรื่อง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

ผู้วิจัย เพ็ญนภา สีหาบุญจันทร์

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คะนอง พิลุน

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตร **สาขาวิชา** นโยบายสาธารณะมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม **ปีที่พิมพ์** 2562

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 3) เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนางานบริหารงานบุคคลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ เป็นสถานศึกษาขนาดเล็กประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครู กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน จำนวน จำนวน 239 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีอำนาจจำแนกรายข้อสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตั้งแต่ .30 ถึง .60 และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคล ตั้งแต่ .30 ถึง .62 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent (t-test) และ F-test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นสภาพปัจจุบัน ของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นสภาพที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน มีด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 สามารถสรุปด้านที่ควรพัฒนาได้ คือ

3.1 ด้านการวางแผนกำลัง สถานศึกษาควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลตามความสามารถเพื่อประสิทธิผลของงาน

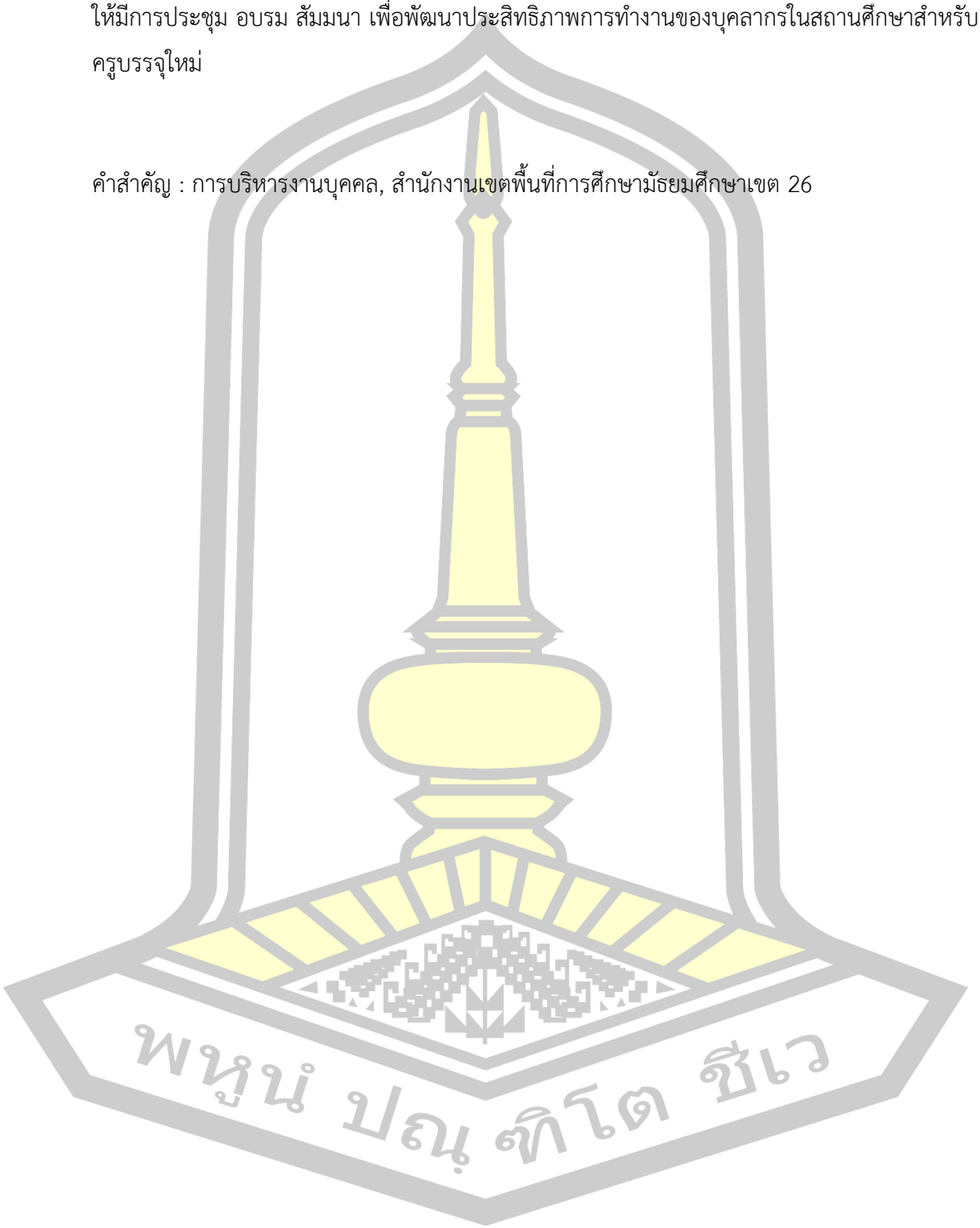
3.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาควรมีคู่มือเกี่ยวกับนโยบาย ผลประโยชน์ ข้อกำหนดและสาระอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสำหรับบุคลากรใหม่

3.3 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน สถานศึกษาควรมีการชี้แจงเหตุผลกรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

3.4 ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาควรชี้แจงระเบียบการมาปฏิบัติราชการ การลาการขออนุญาตออกนอกสถานศึกษา การไปราชการของข้าราชการครู สำหรับครูบรรจุใหม่

3.5 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาสำหรับครูบรรจุใหม่

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26



TITLE Current and Desired State in Developing Personnel Administration for Schools Under Secondary Educational Service Office Area 26

AUTHOR Pennapa Sihabonchun

ADVISORS Assistant Professor Kanong Pilun

DEGREE Master of Public Administration **MAJOR** Public Policy

UNIVERSITY Mahasarakham University **YEAR** 2019

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to examine current and desired state in developing personnel administration for schools under Secondary Educational Service Office Area 26, 2) to compare the level of opinion about current and desired state in developing personnel administration for schools under Secondary Educational Service Office Area 26, and 3) to give guidelines in developing personnel administration for schools under Secondary Educational Service Office Area 26. The participants who were chosen by purposive sampling were school principals, heads of personnel administration and teachers from small schools. Furthermore, Krejcie and Morgan table was used to determine the sample size for 239 persons. The instruments used in this study were the questionnaire by using rating scale with the discrimination of current state in developing personnel administration ranged from .30 to .60 and desired stated in developing personnel administration ranged from .30 to .62. Moreover, the overall reliability was 0.94. The data was analyzed by using a package program in order to find percentage, mean, standard deviation. The statistics used in this study were independent t-test and one-way ANOVA f-test.

The results revealed that

1. Current stated in developing personnel in developing personnel administration for schools under Secondary Educational Service Office Area 26 were

overall at a high level. Considering each aspect respectively, the highest aspect was discipline, morality and ethics promotion for government teacher and educational personnel. The second high aspect was the operation of salary promotion. For desired stated, it was also overall at a high level. Considering each aspect, the highest aspect was the recruitment and appointment. The second high aspect was discipline, morality and ethics promotion for government teacher and educational personnel.

2. The results from comparing the level of opinion in current state of school principals, heads of administrations and teachers under Secondary Education Service Office Area 26 found that different gender, position, and work experience had significant differences opinion at .05 level towards the human resource planning, the recruitment and appointment, the operation of salary promotion, and discipline, morality, and ethics promotion for government teacher and educational personnel, and government teacher and educational personnel development. Moreover, the results from comparing the level of opinion in desired state of school principals, heads of administrations and teachers under Secondary Education Service Office Area 26 found that different gender, position, and work experience had significant differences opinion at .05 level towards the human resource planning, the recruitment and appointment, the operation of salary promotion, and discipline, morality, and ethics promotion for government teacher and educational personnel, and government teacher and educational personnel development.

3. The guidelines in developing personnel administration for schools under Secondary Educational Service Office Area 26 can be concluded as follows:

3.1 human resource planning: schools should determine roles and duties due to individual capability in order to be effective work.

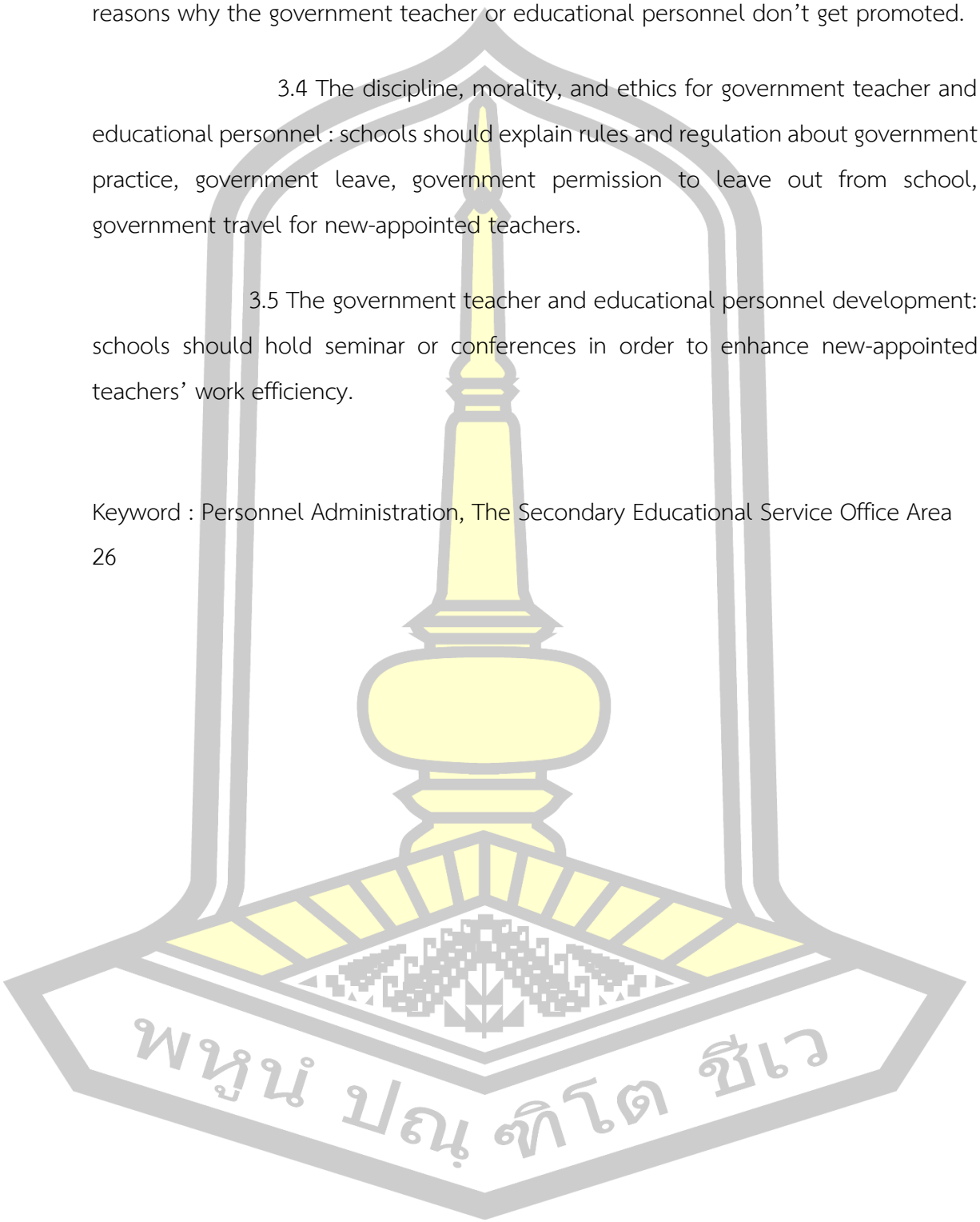
3.2 The recruitment and appointment: schools should provide guidebook involve with benefits, requirements, and others related to school for new personnel.

3.3. The operation of salary promotion: schools should notify the reasons why the government teacher or educational personnel don't get promoted.

3.4 The discipline, morality, and ethics for government teacher and educational personnel : schools should explain rules and regulation about government practice, government leave, government permission to leave out from school, government travel for new-appointed teachers.

3.5 The government teacher and educational personnel development: schools should hold seminar or conferences in order to enhance new-appointed teachers' work efficiency.

Keyword : Personnel Administration, The Secondary Educational Service Office Area 26



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกานต์ อัครพงศ์พิศักดิ์ ประธานกรรมการ อาจารย์ ดร.วนิดา พรมหล้า กรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ คะนอง พิลุน อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการวิจัยมาโดยตลอด จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณอาจารย์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือด้านการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ของเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขจนสามารถนาไปใช้เก็บข้อมูลได้จริง ได้แก่ นายเชาว์วัศ ปัดสำราญ นางนุชนาถ จรทะผา นางมุนี ภวภูตานนท์

ขอขอบคุณ ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ คุณค่าทั้งหมดที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาบุพการีของผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระและคณาจารย์ทุกท่าน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ที่อยู่เบื้องหลังแห่งการวางรากฐานทางการศึกษาให้แก่ผู้ศึกษาค้นคว้าตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

เพ็ญนภา สีหาบุญจันทร์

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ช

กิตติกรรมประกาศ ..... ญ

สารบัญ ..... ฎ

สารบัญตาราง ..... ฐ

สารบัญภาพประกอบ ..... ด

บทที่ 1 บทนำ 1

ภูมิหลัง 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย 5

ความสำคัญของการวิจัย 5

สมมติฐานการวิจัย 5

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 5

ขอบเขตของการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 7

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการบริหารงานบุคคล 10

การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา 18

หลักการและขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา 20

บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 41

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 48

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 58

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 58
ขั้นตอนดำเนินการวิจัย 59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 60
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือศึกษา 62
ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 62
การเก็บรวบรวมข้อมูล 64
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล 64
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 67
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 67
การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล 67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 69
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 100
ความมุ่งหมายของการวิจัย 100
สรุปผล 100
อภิปรายผล 104
ข้อเสนอแนะ 108
บรรณานุกรม 109
ภาคผนวก 117
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้า 118
ภาคผนวก ข การวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง 128
ภาคผนวก ค ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 132
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ 134
ประวัติผู้เขียน 138

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 สังเคราะห์ นิยาม กระบวนการ ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 29

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน 69

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำแนกโดยภาพรวม 70

ตารางที่ 4 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการวางแผนกำลัง 71

ตารางที่ 5 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 73

ตารางที่ 6 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 75

ตารางที่ 7 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 78

ตารางที่ 8 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบริหารงานบุคคลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูแลบุคลากรทางการศึกษา 80

ตารางที่ 9 เปรียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนางานบริหารบุคคลสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำแนกตามเพศ 82

หน้า

ตารางที่ 10 วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามตำแหน่ง 83

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการวางแผนและกำลัง 84

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 85

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 85

ตารางที่ 14 วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 86

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการวางแผนกำลัง 87

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 88

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 88

หน้า

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำแนกตามเพศ 89

ตารางที่ 19 วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามตำแหน่ง..... 90

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 91

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามตำแหน่งด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา..... 92

ตารางที่ 22 วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล ครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 93

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง..... 94

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน..... 95

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 95

หน้า

ตารางที่ 26 ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการวางแผนกำลัง..... 96

ตารางที่ 27 ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง97

ตารางที่ 28 ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 97

ตารางที่ 29 ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา..... 98

ตารางที่ 30 ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 99

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย..... 6

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่างๆ เร่งรัดการศึกษาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ รวมทั้งในการจัดการศึกษาของรัฐ ให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ตามที่กฎหมายบัญญัติและให้ความคุ้มครองการจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพและเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 3 มาตรา 49 ได้บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550 : 13) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 10 วรรค 1 บัญญัติไว้ว่า “การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” ซึ่งเป็นข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบกับคำแถลงนโยบายของรัฐมนตรีได้กำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการตามเจตนารมณ์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553 : 23) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญมากที่สุด ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดเนื้อหาสาระหรือกิจกรรมให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการเผชิญสถานการณ์ จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ต่างๆ รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม และการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกเวลาทุกสถานที่ และมาตรา 39 ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 17)

ทั้งนี้เพื่อการให้การศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการตามโครงสร้างใหม่และให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยกำหนดขอบข่ายภาระกิจการบริหารการจัดการสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป โดย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 51-52) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัย และการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคลากร ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคลากร ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับติดตาม และนิเทศบุคลากร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์บกพร่อง หน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปขาดขวัญกำลังใจ หย่อนสมรรถภาพ งานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นนักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จในการทำให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ (พนัส หันนาคินทร์, 2542 : 1)

จากการสำรวจการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดมหาสารคามทั้ง 3 เขตพื้นที่การศึกษาพบสภาพปัญหาต่างๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1, 2552 : 4-7)

พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 มีสถานศึกษาจัดการศึกษาคือระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีการบริหารงานบุคคลอยู่ในเกณฑ์ปานกลางคือไม่มีบุคลากรตามความต้องการ การส่งครูไปอบรมได้น้อยเพราะขาดแคลนงบประมาณและคงมีปัญหาหนี้สิน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2, 2552 : 9-11) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2 มีสถานศึกษาจัดการศึกษาคือ ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีการบริหารงานบุคคลอยู่ในเกณฑ์น้อย คือบุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอและไม่ตรงสาขาที่ขาดแคลน งบประมาณที่สถานศึกษาได้รับมีจำนวนไม่พอเพียง ครูขาดความรู้ด้านสื่อการทางเทคโนโลยี ครูมีหนี้สินมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3, 2552 : 10-12) พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3 มีสถานศึกษาจัดการศึกษาคือ ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีการบริหารงานบุคคลอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ครูมีหนี้สินมาก ขาดแคลนครูผู้สอนโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ครูขาดขวัญกำลังใจจากการพิจารณาความดีความชอบ จากปัญหาบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดมหาสารคามทั้ง 3 เขตพื้นที่การศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2541 : 37) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนไม่มีสมรรถภาพในการบริหารโดยเฉพาะปัญหาการบริหารงานบุคคล ซึ่งเกิดจากการขาดแคลนบุคลากร ปัญหาครูช่วยราชการ ปัญหาการอบรมครู ปัญหาครูมีหนี้สินมาก ปัญหาการพิจารณาความชอบที่ไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และปัญหาครูไม่ตั้งใจสอน

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่ต้องดำเนินการบริหารงานเพื่อให้การศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องอาศัยบุคลากรเข้าช่วยในการดำเนินงานเพราะคุณภาพของการบริหารการศึกษาจะสูงหรือต่ำเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ในองค์กรนั้นแต่การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเมื่อปฏิบัติงานไประยะหนึ่งมักจะหย่อนสมรรถภาพ เบื่อหน่าย อันเป็นเหตุให้ทำงานไม่เต็มที่ โดยเฉพาะถ้าครูขาดความกระตือรือร้นในเรื่องการเรียนการสอนย่อมทำให้การศึกษาขาดคุณภาพจึงจำเป็นจะต้องพัฒนาครูด้วยวิธีต่าง ๆ อยู่เป็นระยะ ๆ (สุธีระ ทานตวนิช, 2545 : 52) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นมีบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องอยู่ 2 ประเภทคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนที่ถือว่าเป็นงานหรือวัตถุดิบที่จะต้องพัฒนาโดยกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งมีครูเป็นผู้สอนสอนการบริหารงานบุคคลจึงครอบคลุมงานนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 51) เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยภารกิจการบริหารงาน

บุคคลในสถานศึกษามี 20 ประการ ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นโดยประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเมื่อ วันที่ 17 สิงหาคม 2553 ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาต่างๆที่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงปีที่ 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดมหาสารคามแบ่งออกเป็น 3 เขตมารวมกันโดยมีสถานศึกษาทั้ง 35 สถานศึกษา สภาพการบริหารงานบุคคลแบ่งออกหลายด้าน ได้แก่ สถานศึกษาที่มีครูที่สอนไม่ตรงตามสาขามีการโยกย้ายครู การขาดแคลนครู ครูมีหนี้สินเฉลี่ยต่อคนสูงขึ้น สภาพเหล่านี้ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครู ขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ซึ่งส่งผลต่อซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารและคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนโดยเฉพาะการจัดการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจบริบทเข้าใจบริหาร ปัญหาของการบริหารงานบุคคลอีกประการหนึ่ง คือ ไม่ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาที่แท้จริง เนื่องจากปัจจัยในการบริหารไม่เหมือนกัน ทำให้การบริหารงานบุคคลไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร และยังสิ้นเปลืองทรัพยากรในการบริหารมากเกินความจำเป็น ถ้าเราทราบถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ แนวทางการพัฒนาที่แท้จริงตลอดจนได้นำมาปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาให้ดีขึ้นจึงส่งผลให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างเหมาะสม ประหยัดทรัพยากร ครูมีขวัญกำลังใจที่ดี อันนำมาซึ่งการสอนที่เกิดประสิทธิภาพ เพื่อจะได้ขับเคลื่อนการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย การจัดการศึกษาคือให้ผู้เรียนดี เก่ง และมีความสุข

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจและต้องการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 โดยศึกษาการบริหารงานบุคคลใน 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 4) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการ โดยผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบแนวการบริหารงานบุคคลสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ให้เป็นข้อสารสนเทศสำหรับกลุ่มงานบริหารบุคคลค้นคว้าเป็นข้อมูล เป็นแนวทางในการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

3. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนางานบริหารงานบุคคลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา สำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริม และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ทราบแนวทางการพัฒนาของการบริหารงานบุคคลซึ่งจะสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นข้อสารสนเทศสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

สมมติฐานการวิจัย

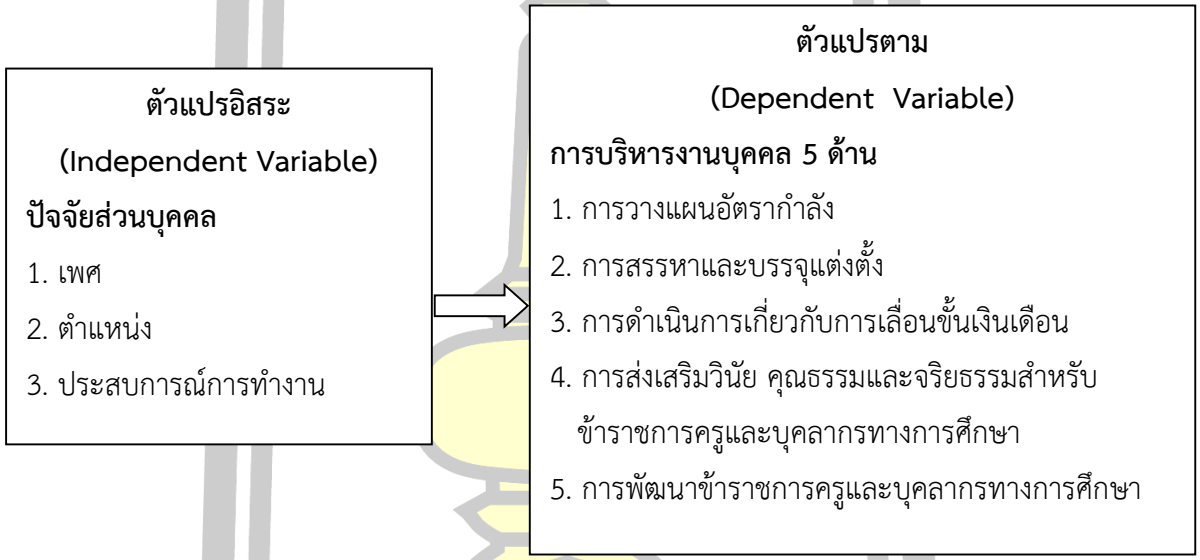
บุคคลที่มี เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 โดยใช้สังเคราะห์แนวคิดของ สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2546 : 2), ภิญโญ สาธร (2537 : 55), สมพงษ์ เกษมสิน (2538 : 15-16), รุ่ง แก้วแดง (2541 : 9), พยอม วงศ์สารศรี (2542 : 153), ธงชัย สันติวงษ์

(2542 : 40-42), เสนาะ ติเยาว์ (2544 : 26-30), ศิริอร ขันธหัตถ์ (2545 : 112-123), ดนัย เทียนพุฒ (2545 : 25) อุษณีย์ จิตตะปาโล และ นุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัติ (2548 : 21), กระทรวงศึกษาธิการ (2550), สมคิด บางโม (2553 : 57) ได้มา 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
4. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2561 ที่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 19 แห่ง รวมประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังนี้

ผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน	24	คน
หัวหน้างานบริหารงานบุคคล	จำนวน	19	คน
ครู	จำนวน	333	คน
รวมทั้งหมด	จำนวน	376	คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยวิธีการใช้การเลือกผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 43) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 376 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 239 คนโดยมีวิธีลำดับดังนี้

คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนโดยการเทียบสัดส่วนจากประชากรทั้งหมดใน 19 โรงเรียน ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามตำแหน่งของประชากรได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างในวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน	24	คน
หัวหน้างานบริหารงานบุคคล	จำนวน	19	คน
ครู	จำนวน	196	คน
รวมทั้งหมด	จำนวน	239	คน

2. ด้านสถานที่ ได้แก่ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ปีการศึกษา 2561 ซึ่งเริ่มจากเดือน พฤษภาคม ถึง เดือน ตุลาคม 2561

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนวิธีที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานด้านใดด้านหนึ่ง หรือรวมหมดทุกด้านของการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 โดยมีขอบข่ายและภารกิจงานทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การขอเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนคือการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินความต้องการกาลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากาลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาหรือคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานตามจำนวนที่ต้องการและบรรจุแต่งตั้งจากผู้บังคับบัญชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1.3 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง มีการเพิ่มค่าตอบแทนการทำงาน ตามกฎเกณฑ์ปกติหรือพิเศษ หรือมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานบุคลากรในสถานศึกษาในลักษณะการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย ทำให้เกิดการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามกฎหมายกำหนด

1.4 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การให้บุคคลากรปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับเพื่อส่งเสริมและป้องกันให้ประพฤติตนอยู่ภายใต้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ การดาเนินการกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

1.5 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการ หมายถึง มีกระบวนการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม พัฒนาวิชาชีพ จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา จัดให้มีการศึกษาดูงานในประเทศต่างประเทศ สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการ และการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน

2. การบริหารงานบุคคล หมายถึง สถานศึกษาของรัฐ สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 มีกระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรการวางกระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ การที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการ และความจำเป็นขององค์การ รวมตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่ การวางแผนอัตรากาลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย และ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผล สำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การ

3. สภาพปัจจุบัน หมายถึง การดำเนินการหรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยการดำเนินการปฏิบัติ 5 ด้าน

4. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง การดำเนินการหรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ที่ต้องการให้เกิดซึ่งประกอบด้วยการดำเนินการปฏิบัติ 5 ด้าน

5. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขนาดเล็ก 19 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ตามเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-500 คน

6. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การจำแนกสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ตามเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

6.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-500 คน

6.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 501 – 1,500 คน

6.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการบริหารงานบุคคล
   1.1 การบริหาร
   1.2 การบริหารงานบุคคล
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
3. หลักการและขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
4. ขอบเขตในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
5. บริบทโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   6.1 งานวิจัยในประเทศ
   6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการบริหารงานบุคคล

การบริหารเป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่ต้องอาศัยดุลยพินิจที่ดีที่ได้มาจากประสบการณ์ของผู้บริหาร ซึ่งหลักการบริหารเป็นแนวทางที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ว่าควรจะกระทำอย่างไรกับปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

1. การบริหาร

คำว่า การบริหาร (Administration) ใช้ในความหมายกว้างๆ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ระบุไว้ดังนี้

Robbins (1989) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า เป็นกระบวนการในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยบุคคลอื่น

Herbert (เติมศักดิ์ ทองอินทร์, 2547 : 3 ; อ้างถึงใน, Herbert A. Simon, 1947) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่

ผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะได้ทำงานจนสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก

Kotter (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2549 : 2 ; อ้างถึงใน, Kotter) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับสถานการณ์ที่สลับซับซ้อนได้ การบริหารจัดการที่ดีทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในแง่มีแผนงานที่เป็นทางการ มีโครงสร้างขององค์การที่แน่นอนชัดเจน และมีการกำกับดูแลให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผน

สมนึก นนธิจันทร์ (2540 : 31) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรการบริหาร มาประกอบตามกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นิพนธ์ กินาวงษ์ (2543 : 3) กล่าวถึงการบริหารไว้ว่า เป็นการร่วมมือกันทำงานของบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน ศิลปะในการทางานนั้นจะต้องมีบุคคล ที่เป็นหัวหน้าที่เรียกว่า ผู้บริหาร อาศัยปัจจัยในการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการต่างๆ ได้ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้

อนันต์ เกตุวงศ์ (2543 : 27) ให้ความหมายการบริหารว่า เป็นการประสานความพยายามของมนุษย์ (อย่างน้อย 2 คน) และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการ

พรหม อ้องหว่าง (2544 : 9) ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหารเป็นการที่จะต้องเปลี่ยนแปลงจากสภาพที่เป็นอยู่ ไปสู่สภาพที่ดีกว่า หรือสภาพที่ควรจะเป็น คือ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นนักบริหารจึงต้องเป็นนักวิเคราะห์ และเป็นนักสังเคราะห์ กล่าวคือจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ และแยกแยะปัญหาออกเป็นสัดส่วนต่าง ๆ ทั้งภาพรวมและภาพย่อย และขณะเดียวกันก็มีความสามารถ ที่รวบรวมผสมผสาน องค์ประกอบต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันในลักษณะสมเหตุสมผลไปยังทิศทางที่กำหนด

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2544 : 6-8) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การบริหาร คือ คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้เป็นไปอย่างมีระบบระเบียบ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เจริญ ไวรวัจนกุล (2545 : 6) กล่าวไว้ว่า กรอบการบริหารที่ทั่วโลกยอมรับ คือ “POSDCORB’S Model” หรือบางตาราเรียกว่า “Gulick s Theory” ทาการศึกษาวิจัยและนำเสนอโดยศาสตราจารย์กูลิค (Luther Gulick) เมื่อ พ.ศ. 2473 คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดรูปแบบการสร้างองค์การ (Organizing)
3. การสรรหาและแต่งตั้งบุคลากร (Staffing)
4. การอำนวยการ (Directing)

5. การประสานงาน (Co-Ordinating)

6. การรายงาน (Reporting)

7. การงบประมาณ (Budgeting)

เนื่องจากทฤษฎีการบริหารที่คิดค้นได้มักถูกนาไปใช้ ไปศึกษาวิเคราะห์และเปรียบเทียบอยู่เป็นประจำ ทฤษฎีของกูลิคก็เช่นกัน ถึงจะเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางเมื่อกาลเวลาผ่านไปการพัฒนาวิทยาการและเทคโนโลยีรุดหน้าไปมาก ประกอบกับความก้าวหน้าของวิทยาการสาขาสังคมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์กายภาพ ทาให้มองเห็นจุดแข็ง อ่อน เหมาะสมและบกพร่องของทฤษฎีต่างๆ เฉพาะอย่างยิ่งของ “POSDCORB’S Model” เอง จึงต้องมีการบูรณาการกับหลักการหรือทฤษฎีใหม่ๆ และได้กรอบงานจนเป็นที่ยอมรับทั่วไป ดังนี้

1. การวางแผน

2. การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ

3. การสรรหาและแต่งตั้งบุคลากร

4. การอำนวยการ

5. การควบคุม

6. การสร้างสรรค์สิ่งใหม่

7. การเป็นตัวแทนองค์การ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2545 : 39) ได้สรุปความหมายของการบริหารไว้ว่า ความพยายามที่จะสั่ง แนะ และผสมผสานความพยายามของมนุษย์ ซึ่งมีจุดรวมที่มุ่งสู่จุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายบางอย่าง การบริหารเป็นกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในองค์กร ซึ่งมีหน้าที่สั่งการให้ความสะดวกในการทำงานของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2546 : 8) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารในลักษณะที่เป็นกระบวนการโดยหมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจ หมายถึงเกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเป็นงานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องกระทำเพื่อให้กลุ่มต่างๆ ที่มีคนหมู่มากมาอยู่รวมกันและร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลและได้ประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546 : 1) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

สมาน อัศวภูมิ (2546 : 2) ได้เสนอว่า หลักการบริหารพัฒนางานอย่างต่อเนื่องเพื่อคุณภาพตามแนวคิดของ Deming ที่เรียกว่า PDCA มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 คือ P–Planning (การวางแผน) คือ การกำหนดขึ้นล่วงหน้าว่าเป้าหมายเป็นอย่างไร และจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น หน้าที่ของการวางแผนจะต้องระบุผลงานที่ต้องการและหนทางที่จะทำให้ได้ผลงานนั้น การวางแผนเป็นการตัดสินใจของปัจจุบันที่จะเลือกวิธีการกระทำเพื่อให้ได้ผลตามความต้องการของอนาคต

ขั้นที่ 2 คือ D-Do (สภาพตามแผน) คือ การนาเอาแผนมาปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายและกำหนดของเวลา เพื่อให้เกิดผลตามที่กำหนดไว้ของแผน

ขั้นที่ 3 คือ C-Check (การตรวจสอบประเมินผล) คือ กระบวนการตรวจสอบสภาพงานเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ติดตามกากับดูแลความก้าวหน้าของงาน

ขั้นที่ 4 A-Action (การปรับปรุงงาน) คือ การนำผลจากการประเมินผลมาปรับปรุงงานแก้ไขงานเพื่อพัฒนาให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

พรหมเมศว์ คำผาบ (2557 : 9) ได้กล่าวว่าการบริหาร คือ กระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่จะทำให้งานต่างๆ ลุล่วงหรือสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยวิธีการดำเนินการตามกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องอาศัยทั้งอำนาจหน้าที่ ภาวะผู้นำ ทักษะ และ ความรู้ทางการบริหารความรู้ทางการบริหารมาดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล

ดิเรก ถึงฝั่ง (2550 : 16) ได้กล่าวไว้ว่า ฝ่ายบริหาร หมายถึง ผู้ทำหน้าที่บริหารหรือผู้ที่รับนโยบายที่วางไว้โดยฝ่ายการเมืองมาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือคุณค่าสาระหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร ได้แก่

1. มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อฝ่ายการเมือง
2. มีหน้าที่รับผิดชอบต่อผลงาน ต่อการใช้คน เงิน วัสดุ ให้ถูกต้อง

มยุรี อนุมานราชธน (2551 : 6) การบริหาร (Management) หมายถึง ภารกิจของผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งหรือหลายคนที่เข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานผู้ปฏิบัติงานซึ่งต่างฝ่ายต่างทำแล้วไม่อาจประสบผลสำเร็จจากการแยกกันทำ ให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ดี

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2551 : 11) ได้กล่าวว่า การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายปลายทางที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ คำว่า การบริหาร เป็นคำที่นิยมใช้ในการบริหารภาครัฐโดยหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐการบริหารนำไปใช้กันอย่างกว้างขวาง อย่างน้อยใน 6 หน่วยงานซึ่งจัดแบ่งตามวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งหน่วยงาน ได้แก่ การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคธุรกิจ หน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ หน่วยงานระหว่างประเทศหน่วยงานที่เรียกว่าองค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานภาคประชาชน

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 42) ได้กล่าวสรุปว่า การบริหาร คือ การดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามามีส่วนสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

มนูญ ร่มแก้ว (2553 : 16) กล่าวว่า กระบวนการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

อินทิตา ชัยยานุวัฒน์ (2553 : 12) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่แน่นอนในการทำงานและเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยใช้ปัจจัยต่างๆโดยใช้ความรู้ความสามารถหรือศักยภาพที่มีอยู่ในตนเอง นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานโดยพัฒนาให้เป็นทั้งด้านศิลป์และศาสตร์ไปพร้อมๆกันนอกจากนี้ยังมีนักวิชาการศึกษา

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆ อย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและใช้ทรัพยากรต่างๆ และทรัพยากรต่างๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารต้องจัดการเป็นกระบวนการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยจะร่วมมือกันดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกัน ผู้บริหารต้องเข้ามาดำเนินการวางแผน ตัดสินใจ ให้นโยบาย เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรตามที่ตั้งไว้ ซึ่งทุกกระบวนการจะมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน

2. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Analoui (พิชิต เทพวรรณ์, 2554 : 6 ; อ้างถึงใน, Analoui. 2007) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานที่บอกถึงกิจกรรมที่เป็นการจัดหาการใช้ และการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ผู้ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ และจากความหมายดังกล่าวยังแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลเป็นมากกว่าแนวทางปฏิบัติ และถือได้ว่าเป็นกรอบกลยุทธ์ใหญ่ของการบริหารองค์การโดยภาพรวม

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล การที่องค์การจัดวางกระบวนการต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการที่จะได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพตามความต้องการ และความจำเป็น เมื่อได้มาแล้วก็ต้องกำหนดแนวทางที่แน่ชัดในอันที่จะบำรุงรักษาตอบแทนพัฒนา ประเมินผลการทำงาน ตลอดจนการกำหนดวิธีการที่จะให้ความมั่นคงแก่ชีวิตการทำงาน และ

การพิจารณาให้ออกจากงานตามวาระ หรือด้วยสาเหตุอื่น เช่น ไม่สามารถที่จะทำงานต่อไปได้ ไม่ว่าจะด้วยการด้อยความสามารถ หรือการประพฤติที่ไม่สมควรก็ตามในกรณีดังกล่าว ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอาจจะไม่เคยพบกันเลย แต่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเดินไปตามเส้นทางที่วางไว้ ยิ่งองค์การใหญ่มากเท่าไรการที่จะได้พบกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานต่างระดับก็ยิ่งน้อยลงเพียงนั้นเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้จัดการที่ต้องใช้ศาสตร์ และศิลป์ ในการกำหนดนโยบายด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนา รวมทั้งการจูงใจ การจัดการค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ทั้งเพื่อให้มีบุคคลที่มีความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานตลอดจนธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์การนานๆ

พยอม วงศ์สารศรี (2542 : 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงาน มีการธำรงรักษาเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถและทำงานด้วยความสุขกายสบายใจและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การ ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิติอยู่ได้อย่างมีความสุข

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543 : 7) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารงานบุคคลพอสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลเป็นการให้ได้คนและใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน

2. การบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน

3. การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวเนื่องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางนโยบายการกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคคล การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2544 : 17) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ เทคนิคและวิธีดำเนินการในการสรรหา การใช้ประโยชน์ การพัฒนาและการธำรงรักษาบุคคลที่มีประโยชน์ไว้กับองค์การ เพื่อที่จะให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุดนั่นเอง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2544 : 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือเทคนิคและวิธีการในการสรรหา การใช้ประโยชน์ การพัฒนาและการธำรงรักษา บุคคลที่มีประโยชน์ไว้กับองค์การ เพื่อที่จะให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด แต่หากมองการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หมายถึงการดำเนินการต่างๆ

เกี่ยวกับนโยบาย การศึกษาวิจัยและการออกกฎระเบียบ การจัดการกับบุคคลภาครัฐ (ข้าราชการ) เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพสามารถใช้ประโยชน์ ธำรงรักษาและพัฒนาบุคคลเหล่านั้นไว้กับราชการ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2545 : 15) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร/หรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การ ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550 : 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

1. การบริหารงานบุคคล เป็นการให้ได้คนและใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน

2. การบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่ การแสวงหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั้งพ้นการปฏิบัติงาน

3. การบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวเนื่องกันเป็นลูกโซ่ตั้งแต่การวางนโยบาย การกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคคล การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายและการพ้นจากการปฏิบัติงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคน (และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากรโดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

สนอง ปจุโจปการี (2550 : 193) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ภายในองค์การ โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานเพื่อให้ได้คนดีมีคุณวุฒิตามต้องการ และมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความบริสุทธิ์และยุติธรรม เมื่อเข้ามาแล้วต้องดูแลและบำรุงขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรที่มีประสิทธิภาพนั้นไว้ให้มีปริมาณพอเพียง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2550 : 12) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการหาคนดีมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน พัฒนาคนดีที่ได้มาให้มีความรู้ความสามารถดี

ยิ่ง ๆ ขึ้นไป และรักษาคนดีให้อยู่ในองค์การต่อไปให้นานที่สุด เพื่อให้องค์การสามารถประกอบภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองขององค์การได้ในที่สุด

วิเชียร โถสุวรรณจินดา (2551 : 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการที่ผู้บริหาร ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อทุมเทการทำงานให้กับองค์การ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

ชูชัย สมิทธิไกร (2552 : 7-8) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการเกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การจูงใจ และการยุติการจ้างบุคลากรขององค์การ จุดมุ่งหมายสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ ภายใต้จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม

วีระ อรัญญมงคล (2552 : 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับภารกิจหรืองานอย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการ

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีขอบข่ายค่อนข้างกว้าง โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหากำลังคน การพัฒนาคน การบำรุงรักษาคน จนกระทั่งการให้คนพ้นจากงานด้วยความเป็นธรรม

3. ความสำเร็จของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขึ้นอยู่กับการได้มาซึ่งคนดี คนเด่น คนเก่ง คนดัง ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมตามความต้องการขององค์การ โดยสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานจนทาให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติของนายจ้างอยู่ภายใต้พื้นฐานของกฎหมายแรงงาน มีการพัฒนาคน พัฒนาองค์การ

ธัชชัย จิตรนนท์ (2555 : 85) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจของผู้บริหารการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก และการบรรจุและบำรุงรักษา เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหาร ซึ่งเริ่มตั้งแต่การวางแผนบุคลากร การสรรหาและการคัดเลือก การธำรงรักษาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และการให้พ้นจากงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน เมื่อได้บุคลากรเข้ามาร่วมงานแล้วก็พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถให้ยิ่ง ๆ ขึ้นไปและรักษาคนดีมีความรู้ความสามารถเหล่านั้นให้เพียงพอและอยู่กับองค์การให้นานมากที่สุดเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้จริยธรรมและความ

รับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนสร้างหลักประกันให้แก่บุคลากรที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา

การศึกษาเป็นรากฐาน อันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึง ประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วยดังนั้น สถานศึกษาจึงนับว่าเป็นสถานการศึกษาที่สำคัญที่สุด และผู้บริหารสถานศึกษาก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง การที่ผู้บริหารจะบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้ดี และมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานให้สถานศึกษามีการดำเนินงานในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานให้สถานศึกษาให้ประสิทธิภาพได้นั้นผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่ศักยภาพ โดยเฉพาะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ วิสัยทัศน์ จึงจะทำให้การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความสำเร็จ ตลอดจนมีผลสัมฤทธิ์สูง ความสามารถในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ได้มีบุคคลให้แนวคิดแตกต่างกันดังนี้

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง (2541 : 9) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงการบริหารทรัพยากรในสถานศึกษาโดย มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้คนดีมีคุณวุฒิ มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ทางานด้วยความสนใจ มีความพึงพอใจต่อการทางาน มีการตอบสนองในการทำงานได้อย่างดียิ่งงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับความคิดของ

สุเมธ เดียวอิศเรศ (2541 : 5-6) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่ช่วยในการประสานความพยายามของสถานศึกษาให้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยจะมีขอบข่ายของการบริหารเริ่มตั้งแต่การวางแผน การบำรุงขวัญ การให้พ้นจากงาน เป้าหมายที่สำคัญของการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ก็คือการให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ สมกับความต้องการของสถานศึกษา และทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย งานที่ได้รับมอบหมายก็จะเกิดความสำเร็จ ส่งผลดีต่อผู้เรียนซึ่งเป็นหัวใจสำคัญยิ่งของสถานศึกษา

จรูญ ชูลาภ (2543 : 6-7) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานในสถานศึกษาหรือในหน่วยงานอื่นใดก็ตามการบริหารงานจะต้องประกอบด้วยบุคคล เพราะบุคคลเป็นผู้กระทำให้เกิดงาน งานที่ทำจะได้ผลดีหรือไม่ก็ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคล ดังนั้นการบริหารก็คือกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้งานนั้นสำเร็จบรรลุเป้าหมาย อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน และมีความจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องใช้ทรัพยากรในการบริหาร เพราะเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จของงานได้อย่างสมบูรณ์ยิ่ง

ทรัพยากรดังกล่าว ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการ (Management) และต้องประกอบด้วยกระบวนการบริหาร กระบวนการบริหารที่มักนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคลากรก็คือ กระบวนการบริหารของ ลูเธอร์ กูลิค (Luter Gulick) มีองค์ประกอบอยู่ 7 ประการ เรียกย่อๆ ว่า “POSCORB” ได้แก่การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคลากร (Staffing) การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Co-ordinating) การเสนอรายงาน (Reporting) และการจัดทำงบประมาณ (Budgeting) กระบวนการบริหารทั้ง 7 ประการ ถือว่าคนหรือบุคคลเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารบุคลากร

กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2544 : 86) ได้ให้เหตุผลไว้ว่าการบริหารบุคลากรในสถานศึกษา หมายถึง ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่และการใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานสูงสุดในสถานศึกษา ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ

พนอม แก้วกำเนิด (2538 : 11) การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารเพราะความสำเร็จของงานย่อมขึ้นอยู่กับคน ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้กระทำไม่ว่าจะเป็นสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ ถึงแม้จะมีเงินอยู่อย่างสมบรูณ์สักเพียงใดจะไม่มีความหมายถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านั้น ไม่มีความรู้ความสามารถ ไม่มีทักษะและวิสัยทัศน์พอจะที่ใช้ตลอดจน ถ้าหากว่าบุคคลขาดขวัญและกาลังใจ ก็จะให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างไม่เต็มใจไม่เต็มเวลา

สมพงษ์ อยู่มาก (2538 : 2) ให้เหตุผลสนับสนุนไว้ว่า เมื่อพิจารณาแล้วทุกแง่มุมก็จะเห็นเป็นประจักษ์ได้ว่าการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ถือเป็นส่วนสำคัญของการบริหาร

ถวัลย์ ทองมี (2539 : 14) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญยิ่งในการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และจะสำเร็จตามเป้าหมายจะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลในสถานศึกษาทุกคนที่เกี่ยวข้อง ถ้าหากการบริหารงานบุคลากรไม่ดี บกพร่อง แล้วจะทำให้สถานศึกษา มีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างยากลำบาก การจัดการศึกษาจะไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2544 : 7-8) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาว่า กิจการด้านการศึกษาองค์การที่จะจัดตั้งขึ้นมักจะเป็นรูปของสถานศึกษา อันได้แก่ สถานศึกษา และมหาวิทยาลัย ตามทฤษฎีขององค์การแล้ว ถือว่าองค์ประกอบขององค์การที่สำคัญที่อยู่ 2 ส่วนได้แก่ส่วนงาน และส่วนบุคคล ก็หมายความได้ว่าองค์ประกอบของการบริหารคนหรือบุคคลประกอบด้วยงาน ซึ่งนับเป็นภารกิจที่จะต้องกระทำตามวัตถุประสงค์ของการจัดระบบงาน ให้สามารถดำเนินการศึกษาได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีคุณภาพ ผู้เรียนมีสมรรถนะในการที่จะออกไปประกอบอาชีพและศึกษาต่อในระดับสูง

ต่อไปองค์ประกอบอย่างเหมาะสม จะปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษา ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดหลายแนวคิดพอสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อที่จะให้สถานศึกษาได้มาซึ่งบุคคลดีมีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะ มีวิสัยทัศน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีศักยภาพที่เหมาะสมกับงาน เข้ามาทางานในสถานศึกษาให้เกิดผลสำเร็จอย่างยิ่ง โดยทางสถานศึกษาต้องสามารถที่จะดึงดูดบุคคลและธำรงรักษาไว้ พร้อมจะพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอยู่ตลอดเวลาและบุคคลหรือบุคลากรมีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษานานที่สุดเท่าที่สถานศึกษามีความต้องการ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของสถานศึกษา

หลักการและขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา

หลักการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

ภิญโญ สาธร (2537 : 47) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารจะต้องประกอบไปด้วย

1. หลักการให้ได้คนดีมีฝีมือเข้ามาทำงาน หรือหลักการในการคัดเลือก การบรรจุและการมอบหมายงาน
2. หลักการบำรุงรักษาบุคคลที่มีอยู่แล้ว หรือบรรจุไว้แล้วให้อยู่กับหน่วยงานตลอดไปด้วยความเต็มใจและมีความสุขที่อยู่ปฏิบัติงาน
3. หลักการให้บุคลากรไม่ดี หรือหย่อนสมรรถภาพพ้นจากงานหรือการในการโยกย้ายบุคลากรที่หน่วยงาน ไม่พึงปรารถนาโดยไม่ผิดระเบียบและก่อให้เกิดความเสียหายแก่สถานศึกษา
4. หลักการพัฒนาคน หรือหลักการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

ภิญโญ สาธร (2537 : 55) ได้อธิบายถึงขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาไว้ดังนี้ คือ

1. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning)
2. การกำหนดค่าตอบแทน (Compensation)
3. การสรรหา (Recruitment)
4. การคัดเลือก (Selection)
5. การบรรจุ (Induction)
6. การพัฒนา (Development)
7. การประเมินผล (Appraisal)

8. การบำรุงรักษา (Personnel Service)

9. การประกันความเสี่ยง (Security)

10. การรวมตัวเพื่อเรียกร้องผลประโยชน์ (Collective Negotiation)

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2538 : 12) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการในการกำหนดนโยบายและแผน รวมถึงกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวกับการวางแผน กำลังคน การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เพื่อให้องค์กรได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งมีการใช้บุคคลเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดและตรงกับงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งส่วนบุคคลและองค์การ และยังรวมถึงกระบวนการทางวินัย การรักษาวินัย และการใช้ผลประโยชน์เกื้อกูลจนกระทั่งบุคคลพ้นจากงานไปในที่สุด

สมพงษ์ เกษมสิน (2538 : 15-16) ได้อธิบายไว้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษามีดังต่อไปนี้ คือ

1. การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา

2. การสรรหาบุคลากร

3. การกำหนดอัตราเงินเดือน และค่าจ้าง

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปูนบำเหน็จ

5. การปกครองบังคับบัญชา

6. การพัฒนาบุคลากร

7. การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา

ก่อ สวัสดิพานิชย์ (2539 : 45-46) ได้อธิบายไว้ว่าในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษานั้น ต้องมีเทคนิคและหลักการดังนี้

1. หลักการยุติธรรม

2. หลักการบรรจุข้าราชการครูให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

3. หลักการให้ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

4. หลักการสร้างความมั่นคง และความสุขให้แก่ข้าราชการ

5. หลักการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผลและยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน

ชลอ กองสุทธิ์ใจ (2539 : 16-19) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาไว้ 12 ประการด้วยกันคือ

1. หลักแห่งความร่วมมือในสถานศึกษา

2. หลักแห่งการประสานผลประโยชน์ในสถานศึกษา

3. หลักแห่งการประสานงานในสถานศึกษา

4. หลักแห่งความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรสถานศึกษา

5. หลักแห่งความการบำรุงรักษาบุคลากรในสถานศึกษา

6. หลักแห่งการมีความอิสระในการทำงานในสถานศึกษา

7. หลักแห่งความก้าวหน้า

8. หลักแห่งการให้ขวัญและกาลังใจในการทำงาน

9. หลักแห่งการเคารพในผู้ร่วมงานสถานศึกษา

10. หลักแห่งการยืดหยุ่นในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา

11. หลักแห่งความยุติธรรม

12. หลักแห่งการมีมนุษยสัมพันธ์ของร่วมงาน

รุ่ง แก้วแดง (2541 : 9) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาไว้ดังนี้ คือ

1. การได้มาซึ่งบุคลากร

2. การทำนุบำรุงรักษาบุคลากรในสถานศึกษา

3. การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

4. การให้บุคลากรในสถานศึกษาพ้นจากงาน

อุไรวรรณ หนูทรัพย์ (2541 : 18-20) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการวิวัฒนาการมาถึงปัจจุบัน โดยได้ประยุกต์เอาความก้าวหน้า ทางด้านการบริหารมาประกอบหลักการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาแผนใหม่ จึงควรยึดหลักสำคัญในการบริหาร 12 ประการ

1. หลักความเสมอภาค คือ การยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน สาหรับผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ในการรับสมัครเข้าทำงานจะไม่มีข้อจากัดในเรื่องเพศ ผิว และศาสนา เป็นการเปิดโอกาสให้กับผู้สมัครที่เท่าเทียมกัน

2. หลักความสามารถ คือ ยึดถือความรู้ ความสามารถ ยึดถือคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง

3. หลักแห่งความมั่นคง คือ การปฏิบัติงานในสถานศึกษา ถือได้ว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง ถาวรการให้ออกจากงานต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานโดยไม่มีความผิด จะต้องได้รับผลตอบแทนนำไปใช้ในการดำรงชีวิตได้ตามควรแก่อัตภาพ

4. หลักการเป็นกลางทางการเมือง คือข้าราชการประจำจะต้องไม่ฝักใฝ่ในทางการเมืองมุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลแก่ประชาชนตามนโยบายของรัฐ และการปฏิบัติงานนั้นข้าราชการประจำจะต้องมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากแทรกแซงจากทางการเมืองหรือไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมือง หรือพรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่ง

5. หลักการพัฒนา คือ การจัดการให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดยให้การศึกษา จัดประชุมสัมมนา การส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียน การจัดทำผลงานทางวิชาการ จัดระบบนิเทศและการตรวจการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งและหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบในการพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

6. หลักแห่งความเหมาะสม คือ หลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถและความถนัดของแต่ละคน

7. หลักการยุติธรรม คือ การปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ด้วยการละเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานและในด้านคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ

8. หลักสวัสดิการ คือ การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ที่จะเอื้อต่อการปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้อย่างเต็มที่ เช่น จัดที่ทางานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพรวมทั้งการให้ความปลอดภัยในการทำงาน และการสงเคราะห์ในด้านต่างๆ

9. หลักการเสริมสร้าง คือ การจัดให้มีการเสริมสร้างด้านจริยธรรม คุณธรรม ทั้งการป้องกันการกระทำผิดมิชอบของบุคคล ตลอดจนการกวดขันลงโทษผู้กระทำผิด

10. หลักมนุษยสัมพันธ์ คือ การยอมรับนับถือคุณค่า และศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคน ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยการเสริมสร้างบรรยากาศ ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลในสถานศึกษา

11. หลักการศึกษาวิจัย คือ การทางานใดๆ จะต้องทาให้เกิดผลดีมากที่สุด โดยใช้คน เวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การทำเช่นนี้ได้จะต้องมีการวางแผน การประสานงาน การจัดแบ่งหน้าที่ รวมทั้งวิธีปฏิบัติงาน

12. หลักการศึกษาวิจัย คือ การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา จำเป็นจะต้องมีการได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมและทั้งสมัยอยู่เสมอ ระบบบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาที่ดีนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อจะได้นำเอาผลการวิจัยดังกล่าวใช้ปรับปรุงในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งๆ ขึ้นไป

พยอม วงศ์สารศรี (2542 : 153) กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์งาน
2. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
3. การสรรหาบุคคล
4. การคัดเลือก
5. การบรรจุและการปฐมนิเทศ

6. การพิจารณาค่าตอบแทน

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

8. การเปลี่ยนตำแหน่ง

9. การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 40-42) ได้สรุปว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล (The Personnel Management Process) โดยทั้งหมดย่อมมีเป้าหมายในการบริหารและจัดการปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในทางการผลิตให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งแก่องค์การและพนักงานทุกคน สาหรับหน้าที่แต่ละขั้นตอนกระบวนการนั้น ต่างมีเป้าหมายเฉพาะที่จะสำเร็จผลบางอย่างแตกต่างกันไป และต่างมุ่งพยายามที่จะส่งให้เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้เป้าหมายส่วนรวมของการบริหารงานบุคคลสำเร็จผลสูงสุดด้วย ดังนี้

1. การออกแบบงานและการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน (Task Specialization Process)

2. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning Process)

3. การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน (Recruitment and Selection Process)

4. การปฐมนิเทศบรรจุพนักงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Induction and Appraisal - Process)

5. การอบรมและพัฒนา (Training and Development Process)

6. การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation Process)

7. การทะนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และการแรงงานสัมพันธ์ (Health, Safety Maintenance Process and Labor Relation)

8. การใช้วินัย และการควบคุม ตลอดจนการประเมินผล (Discipline, Control and Evaluation Process)

เสนาะ ติเยาว์ (2544 : 26-30) การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายดังนี้

1. การวางแผนด้านกำลังพล

2. การจ้างงาน

3. การโยกย้ายเลื่อนตำแหน่งและให้ออกจากงาน

4. การอบรมและพัฒนา

5. การบริหารค่าตอบแทน

6. สุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน

7. ประโยชน์และการบริหาร

8. การรักษาระเบียบวินัย

9. แรงงานสัมพันธ์

10. การวางแผนจัดองค์กร

11. การวิจัยงานบุคคล

ศิริอร ขันธหัตถ์ (2545 : 112-123) กล่าวถึงขอบ การบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. การวางกำลังพลมี 4 ขั้นตอนคือ

1.1 การศึกษานโยบายและแผนองค์กร

1.2 การตรวจสภาพกำลังพล

1.3 การพยากรณ์ความต้องการกำลังคน

1.4 การเตรียมหาคนสำหรับอนาคต

2. การสรรหาคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งมี 3 ขั้นตอนคือ

2.1 การสรรหา

2.2 การคัดเลือก

2.3 การบรรจุแต่งตั้ง

3. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรมี 2 ประเภทคือ

3.1 การฝึกอบรมเมื่อเข้าปฏิบัติงานใหม่ๆหรือปฐมนิเทศ

3.2 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

4. การโยกย้ายเลื่อนตำแหน่งและการลดตำแหน่งมี 3 ประเภทคือ

4.1 การโยกย้าย

4.2 การเลื่อนตำแหน่ง

4.3 การลดขั้น

5. ผลประโยชน์ตอบแทนมี 2 ประเภทคือ

5.1 ค่าจ้างและเงินเดือน

5.2 ผลประโยชน์เกื้อกูล

6. การให้พ้นจากงาน

7. การได้รับบำเหน็จบำนาญ

ดนัย เทียนพุฒ (2545 : 25) กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. การสรรหา หมายถึงการเสาะแสวงหาเพื่อเลือกสรรให้ได้คนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน

2. การพัฒนา หมายถึงการดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถทัศนคติและประสบการณ์เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. การรักษาหมายถึงการพยายามให้พนักงานพึงพอใจในการทำงานด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4. การใช้ประโยชน์ หมายถึงการใช้คนให้ได้ประโยชน์เต็มที่โดยการใช้คนให้ตรงกับงานให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2546 : 2) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1. การวางนโยบาย การออกกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล
2. การวางแผนกำลังคน
3. การกำหนดตำแหน่ง
4. การกำหนดเงินเดือน
5. การสรรหาบุคลากร
6. การบรรจุแต่งตั้ง
7. การพัฒนาบุคลากร
8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2547 : 34-38) กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

1. การสรรหาและการคัดเลือก
2. การฝึกอบรมและการพัฒนา
3. ด้านการจูงใจและการรักษา
4. การใช้คนให้เกิดประโยชน์

อุษณีย์ จิตตะปาโล และ นุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัติ (2548 : 21) กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. การวิเคราะห์งาน
2. การวางแผนกำลังคน
3. การสรรหา
4. การคัดเลือก
5. การบรรจุพนักงาน
6. การอบรมพัฒนา
7. การประเมินผลงาน
8. การให้ค่าตอบแทน
9. การธำรงรักษา

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

10. การวิจัยบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 อย่างด้วยกันคือ

1. การวางแผนอัตรากาลัง
2. การจัดสรรอัตรากาลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสาหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดาเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

สมคิด บางโม (2553 : 57) ได้สรุปว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลงานของผู้บริหารที่เกี่ยวกับคนมีขอบเขตตั้งแต่การวางแผนรับคนเข้าทำงานจนถึงการให้พ้นจากงานขอบข่ายของการ

จัดการงานบุคคลที่สำคัญมีเพียง 4 ขั้นคือ การให้ได้มา การธำรงรักษา การพัฒนาและการให้พ้นจากงาน แต่ถ้าพิจารณาให้ละเอียดลงไป กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์อาจแบ่งขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผนบุคลากร แยกออกเป็นการวางแผนกาลังคน และการกำหนดอัตราเงินเดือนและตำแหน่ง
2. การสรรหาและคัดเลือก ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุ
3. การธำรงรักษาบุคคล
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. การพัฒนาบุคลากร
6. การให้พ้นจากงาน

จากแนวความคิดดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องใช้หลักประชาธิปไตย โดยการเคารพในสิทธิ และความสามารถของบุคคล บริหารงานโดยมีการยืดหยุ่น มีความยุติธรรม มีการพัฒนาและการให้ขวัญและกำลังใจบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ตลอดทั้งจัดสวัสดิการ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการบริหารงาน สนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาการทางานอย่างต่อเนื่องขอบเขตในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

ตารางที่ 1 สังเคราะห์ นิยาม กระบวนการ ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

นิยาม กระบวนการ ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล	กิญโญ สาธร (2537 : 55)	สมพงษ์ เกษมสิน (2538 :15-16)	รุ่ง แก้วแดง (2541 : 9)	พะยอม วงศ์สารศรี (2542 : 153)	ธงชัย สันติวงศ์ (2542 : 40-42)	เสนาะ ติเยาว์ (2544 : 26-30)	ศิริอร ขันธหัตถ์ (2544 : 112-113)	ดนัย เทียนพุฒ (2545 : 25)	สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2546 : 2)	อาภรณ์ ภ่วิทยพันธ์ (2547 : 34-38)	อุษณีย์ จิตตะบาเล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัติ (2548 : 21)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สมคิด บางโม (2553 : 57)	ความถี่
1. การวางแผนอัตรากำลัง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	11
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	✓	✓					✓		✓			✓		5
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				✓		✓	✓					✓		4
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓		9
6. การลาทุกประเภท												✓		1
7. การประเมินผลกาปฏิบัติงาน	✓	✓			✓				✓	✓	✓	✓		7
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ												✓		1
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน			✓									✓		2
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ												✓		1

ตารางที่ 1 (ต่อ)

นิยาม กระบวนการ ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล	กิญโญ สาธร (2537 : 55)	สมพงษ์ เกษมสิน (2538 :15-16)	รุ่ง แก้วแดง (2541 : 9)	พะยอม วงศ์สารศรี (2542 : 153)	ธงชัย สันติวงศ์ (2542 : 40-42)	เสนาะ ติเยาว์ (2544 : 26-30)	ศิริอร ขันธหัตถ์ (2544 : 112-113)	ดนัย เทียนพุฒ (2545 : 25)	สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2546 : 2)	อาภรณ์ ภ่วิทยพันธ์ (2547 : 34-38)	อุษณีย์ จิตตะบาเล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัติ (2548 :	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	สมคิด บางโม (2553 : 57)	ความถี่
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์												✓		1
12. การออกจากราชการ							✓	✓	✓			✓		4
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ												✓		1
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์												✓		1
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา												✓		1
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ								✓		✓	✓	✓		4
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ						✓						✓		2
18. การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสาหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		8
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต												✓		
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการ	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11

จากตารางที่ 1 สังเคราะห์นิยาม กระบวนการ และขอบข่ายการบริหารงานบุคคล สรุปได้ว่ากระบวนการหรือขอบข่ายการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการวางแผนจัดวางกระบวนการต่างๆเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพตามความต้องการ โดยองค์กรจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา จะต้องเอื้อให้คนในองค์กรได้รับประโยชน์ มีการดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน และจะต้องมีการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม โดยผู้วิจัยได้พิจารณาจากความถี่ของค่าคะแนนที่ได้สังเคราะห์จากนักวิชาการทั้งหมด 12 คน โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ได้มา 5 ด้าน ด้วยกัน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
2. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
5. การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสาหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เพื่อให้ความเข้าใจที่ชัดเจน ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนอัตรากำลัง นับได้ว่า เป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะถือว่าการวางแผนอัตรากำลัง เป็นการกำหนดไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับงานด้านบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและมีศักยภาพ ตลอดจนมีวิสัยทัศน์เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนแล้วส่งผลให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดมีผลดีต่อผู้เรียน แนวความคิดคำนวณในจำนวนคนพอดีกับงานที่จะต้องปฏิบัตินั้น มีขอบข่ายในการวางแผนอัตรากำลังอยู่ 2 ด้าน คือ

1.1 การวางแผนความต้องการบุคลากร

1.2 การวางแผนการใช้บุคลากร

Fred C. Lunenburg & Allan C. Ornstein (2008) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังเริ่มต้นจากการวิเคราะห์งานและตำแหน่งที่มีอยู่ การพยากรณ์อุปสงค์ อุปทานด้านบุคลากร และการพิจารณาข้อกำหนดของกฎหมาย การวิเคราะห์งานเป็นกระบวนการในการหาข้อมูลเกี่ยวกับงานโดยการพิจารณาภาระงานที่มีอยู่โดยพิจารณาพรรณนางานขององค์การควบคู่ไปกับคุณสมบัติหรือสมรรถภาพของบุคคลที่ต้องการมาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวสาหรับการพยากรณ์ อุปสงค์ อุปทาน เป็นการวิเคราะห์จานวน และประเภทของบุคคลที่องค์การต้องการในอนาคต

รุ่ง พูนสวัสดิ์, (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวางแผนบุคลากรไว้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์หน่วยงาน
2. การพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน
3. การกำหนดตำแหน่ง
4. การสำรวจบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงาน
5. การเสนอข้อมูลต่อหน่วยเหนือพิจารณา

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2538 : 24) ได้อธิบายไว้ว่า การวางแผนบุคลากรเป็นกิจกรรมขั้นต้นของการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาที่จะต้องทำแผนกำหนดความต้องการบุคลากรของสถานศึกษาเป็นระยะๆ ไว้เป็นการล่วงหน้า ในลักษณะของกรอบอัตรากำลัง ซึ่งแสดงทั้งปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่ต้องการ ตามลักษณะของงานและตำแหน่งสอดคล้องกับ ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์ (2538 : 25) กล่าวว่า การวางแผนบุคลากรเป็นกระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมเข้าทำงาน โดยจะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามที่สถานศึกษามีความต้องการ การวางแผนบุคลากรไม่ใช่กิจกรรมเบ็ดเสร็จที่จะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยตนเอง จะต้องอาศัยข้อมูลหลายๆ ประการ

ไพโรจน์ ลิตปรีชา (2539 : 13) ได้กล่าวว่า การวางแผนบุคลากรเป็นการตระเตรียมคาดคะเนความต้องการกำลังคนในสถานศึกษาไว้เป็นการล่วงหน้า และการใช้อัตรากำลังที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนศึกษาวิจัยอัตรากำลังคน เพื่อวางมาตรการอันจะทาให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2539 : 11) ได้อธิบายไว้ว่าการวางแผนบุคลากร หมายถึง การดำเนินไปสู่การกำหนดกลวิธีให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมอย่างเพียงพอ ทั้งได้ด้านจานวนและคุณภาพ เข้ามาปฏิบัติในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนากาลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อที่จะธำรงรักษาตรากาลังในสถานศึกษาที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์สูงสุด

เสนาะ ติเยาว์ (2544 : 18) กล่าวสรุปไว้ว่า การวางแผนบุคลากรเป็นวิธีการที่เกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลัง เพิ่มเติม ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการวางแผนจำนวนคนที่ต้องใช้ไว้ล่วงหน้าอย่างมีหลักเกณฑ์เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2546 : 18) ได้อธิบายไว้ว่าการวางแผนกำลังคนเป็นการคาดคะเนถึงความต้องการอัตรากำลังคนของสถานศึกษาไว้ล่วงหน้าว่าต้องการคนประเภทใดระดับใด จำนวนเท่าใด ต้องการเมื่อใด และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่ต้องการไว้ล่วงหน้าตลอดจนกำหนดระเบียบการปฏิบัติต่างๆ เพื่อใช้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สมาน อัศวภูมิ (2546 : 254) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง นั้นองค์การควรมีแผนกำลังคนขององค์การไว้รองรับการดำเนินงานขององค์การ เพราะการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและการบริหารบุคลากรที่มีคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ไม่ใช่เรื่องที่จะทำอย่างไรก็ได้ แต่หน่วยงานองค์การทางการศึกษา ไม่ค่อยให้ความสำคัญและใส่ใจเรื่องนี้มากนัก ดังจะเห็นได้ว่าจากสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการไม่สามารถที่จะวางแผนการได้มาซึ่งบุคลากรและแผนการใช้บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพได้เท่าที่ควรอันเนื่องมาจากการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจ ทั้ง ๆที่ความเป็นจริงแล้ว การวางแผนบุคลากรขององค์การเป็นหัวใจในการดำเนินงานขององค์การทั้งหมด

พงศธร ผาสิงห์ (2552 : 26) ได้สรุปว่า การวางแผนอัตรากาลัง เป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลที่ผู้บริหารจะต้องทา เพราะการวางแผนงานบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะทำให้ทราบถึงการกำหนดนโยบาย ความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การวิเคราะห์เพื่อทราบชนิดและจานวนของตำแหน่งงาน และบุคคลที่ต้องการเพื่อจัดทาแผนกาลังคนในองค์การ การวางแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากรและสามารถใช้บุคลากรให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด

สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา (2554 : 13) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังว่าแต่ละหน่วยงานควรจะมีกี่คน มีตำแหน่งอะไรบ้าง จึงจะทำให้หน่วยงานนั้นได้ผลดีไม่หนักเกินไป อยู่ในเวลาที่กฎหมายกำหนดการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการ ว่าแต่ละตำแหน่งควรได้รับค่าจ้างสวัสดิการอย่างไรเพื่อให้เหมาะสมกับเนื้องานที่ทำ เหมาะสมกับการครองชีพ สามารถแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ได้ การกำหนดเนื้องาน และคุณสมบัติของบุคลากรแต่ละตำแหน่งว่าจะให้ทางานอะไรบ้าง ต้องการผลงานเท่าใดจะใช้วุฒิการศึกษาใด ประสบการณ์กี่ปี อายุ เพศ ความสามารถพิเศษอะไรบ้างเพื่อให้คนทำงานนั้น ๆ ได้เข้าใจ และเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกคนให้เหมาะสมกับงานที่จะให้ทำ

จากแนวคิดหลายๆ แนวคิด พอสรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลัง ถือเป็นการกำหนดความต้องการด้านบุคลากรในสถานศึกษาไว้ล่วงหน้า เป็นวิธีการขั้นตอนในการวางแผนบริหารงานบุคคลตามระเบียบราชการ การวางอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษาทั้งในแง่ปริมาณ และคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และสามารถที่จะใช้บุคลากรที่มีอยู่แล้วในสถานศึกษาปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดและงานสำเร็จนั้นอย่างมีคุณภาพ

2. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคคลากรทางการศึกษาเป็นการดำเนินการให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานตามที่หน่วยงานต้องการหรือให้ได้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งอาจมีการส่งเสริมด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ หรือส่งเสริมให้ครูมี

วิธีในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ด้วยกิจกรรมต่างๆ เช่น การอบรมสัมมนา การศึกษาต่อ การดูงานและการประชุมสัมมนา ซึ่งมีผู้รู้ได้ให้แนวคิดไว้ ดังนี้

ภิญโญ สาธร (2537 : 13) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญของการบริหารงานบุคลากร หากมีบุคลากรในหน่วยงานเฉื่อยชาเมื่อปฏิบัติตามหน้าที่ไปได้สักระยะหนึ่ง ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อาจจะลดลงไปเนื่องจากบุคลากรไม่ค่อยมีความสนใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ถึงแม้จะหาความรู้เพิ่มบ้างแต่ก็ไม่ต่อเนื่อง จึงมีผลทำให้ความรู้ความสามารถของบุคลากรลดลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกของยุควิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง จึงมีความจาเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่ทาหน้าที่ในการสอน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพในการทางานของครูให้ได้มีโอกาสก้าวทันกับเหตุการณ์ปัจจุบัน อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและตัวบุคลากรครูเอง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมีความมุ่งหมายจะพัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งของสถานศึกษา

สมพงษ์ เกษมสิน (2538 : 11) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือกรรมวิธีต่างๆ เพื่อมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ และความชำนาญ ตลอดจนเพิ่มพูนประสบการณ์ ให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ผลดียิ่งขึ้น และมีคุณภาพ

จุฑา มนัสไพบูลย์ (2539 : 95) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในงานสอนที่อยู่ในส่วนของความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งทางด้านความรู้ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์นอกจากนี้ให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพความเป็นครู และเห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม ทาให้บุคลากรครูเกิดขวัญกาลังใจ รักอาชีพครู และมีความตั้งใจคิดปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งผลถึงตัวผู้เรียน การพัฒนาบุคลากรเป็นการดาเนินการให้บุคลากรมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานตามที่หน่วยงานหรือสถานศึกษาต้องการ เพื่อจะได้มีการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม

หวน พินธุพันธ์ (2540 : 28) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์แก่บุคลากรทุกคนให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพหรือคุณภาพดียิ่งขึ้น

อุบล รักการงาน (2540 : 21-23) ได้กล่าวสรุปว่า การพัฒนาข้าราชการครูและบุคคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งการจัดให้บุคลากรมีความรู้นั้นอาจจะทำได้หลายวิธี แต่ละวิธีก็สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในระดับหนึ่งเช่น วิธีการให้การอบรบรมเพิ่มเติมเป็นการพัฒนาบุคลากรที่จัดได้ค่อนข้างง่ายและหลักการพัฒนาบุคลากรครูอีกรูปหนึ่งก็คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งใน

เวลาราชการและนอกเวลาราชการการศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคลากร โดยบุคลากรครูได้มีโอกาสรับความรู้ใหม่ๆ และแนวคิดใหม่ๆมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนั้นครูยังมีโอกาสได้วุฒิทางการศึกษาด้วยนับเป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรครูเป็นอย่างยิ่งการพัฒนารูปแบบหนึ่งก็คือการบรรยายให้บุคลากรได้รับความรู้ โดยจัดเป็นระยะหรือเป็นครั้งคราว เป็นการให้ความรู้ในระยะสั้นๆโดยการบรรยายหรืออภิปรายในเวลา 2-3 ชั่วโมง หรืออาจจะจัดในช่วงเวลาหนึ่ง เช่น จัดสัปดาห์แห่งการประเมินผลทาให้บุคลากรครูสามารถรู้ที่ได้ปฏิบัติจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม เกิดผลดีต่อผู้เรียน ได้อย่างแท้จริง

ไพโรจน์ ลิตปรีชา (2541 : 7) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาข้าราชการครูและบุคคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นสาหรับการบริหารงานบุคคลที่ดี เพราะการบริหารงานบุคลากรจะช่วยแก้ไขสิ่งต่างๆดังนี้ได้ คือการแก้ไขข้อบกพร่องของครูอาจารย์ที่ได้รับการฝึกฝนมาในทางที่ไม่ดี ช่วยเหลือบุคลากรที่ไม่มีประสบการณ์ เป็นการเพิ่มการพัฒนาด้านการศึกษาควบคู่ไปกับด้านสังคม เพิ่มกระตุ้นความเจริญด้านวิชาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาในการบริหารการศึกษา นอกจากที่ได้กล่าวมาแล้วสิ่งที่การพัฒนาบุคลกรก็ คือการที่มีสื่อใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างมากมายที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การผลิตของสถานศึกษา การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและทางสังคม มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดและวิทยาการได้เจริญรุดหน้าอย่างรวดเร็ว และคิดว่าจะไม่หยุดยั้งลงง่ายๆ

ณัฐนิภา คุปรัตน์ (2541 : 17-18) ได้กล่าวสนับสนุนไว้ว่า การพัฒนาข้าราชการครูและบุคคลากรทางการศึกษา มีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปด้วยเสมอเพราะการพัฒนาบุคลากรก็คือการสรรหาและการเลือกสรรคน แม้จะได้ที่มีความรู้ความสามารถแล้วก็ตาม เพราะความเจริญทางเทคโนโลยีและความก้าวล้าทางด้านการจะพัฒนาไปเรื่อยๆ โดยไม่หยุดยั้ง ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องนำมาใช้ในการบริหาร มิฉะนั้นผู้เรียนจะมีความก้าวหน้าไม่ทันกับประเทศต่างๆ ที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา หลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูดสุด จึงมีความจาเป็นต้องมีการพัฒนา ให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เพิ่มเติมอยู่เสมอ

กิติมา ปรีดาดิลก (2542 : 118) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติงาน ทาให้งานที่ปฏิบัตินั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมาก ถือเป็นการตอบสนองต่อหน่วยงานอันได้แก่สถานศึกษาและความก้าวหน้าของครูผู้ปฏิบัติงานได้

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 11-12) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การหาวิธีส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรครูในสถานศึกษา ได้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีประสบการณ์ สามารถปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น ครูมีวิธีการทำงานที่ดีขึ้น และได้กล่าวอีกว่าการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ กิจกรรมต่างๆ ดังนี้คือ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การวิจัยใน ชั้นเรียน

ดิลก พัฒนวิชัยโชติ (2544 : 7) ได้กล่าวสนับสนุนว่า การบรรจุบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน ในสถานศึกษานั้น ได้มีการกำหนดคุณสมบัติและกฎเกณฑ์ไว้แล้วเป็นอย่างดี แต่กฎเกณฑ์ต่างๆ นั้น ไม่ได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดที่จะได้รับบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดๆ เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ เพราะปัจจุบันนี้วิทยาการต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้าไปมาก ได้มีการค้นพบวิธีการและหลักเกณฑ์ใหม่ๆซึ่งมาใช้ทดแทนของเก่าอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรที่เคยเหมาะสมที่สุดในสมัยหนึ่งอาจจะเคยกลายมาเป็นที่ล้าสมัยและหย่อนความสามารถไม่เหมาะสมอีกสมัยหนึ่งได้โดยง่าย การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งในการบริหารงานบุคลากร แม้ว่าจะมีกระบวนการจัดหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานผ่านการพิจารณาคัดเลือกอย่างดีแล้วก็ตาม ก็มิได้หมายความว่ากำลังคนเหล่านั้นจะเป็นบุคลากรที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพไปในการปฏิบัติงานสูงสุดตลอดไปจึงจำเป็น ที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น ให้มีสามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ เครื่องใช้อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนตลอดจนลักษณะหน้าที่การงานและตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไปในวิถีทางที่ก้าวหน้าขึ้น

นิยม ศรีวิเศษ (2544 : 19) ได้กล่าวถึงความจำเป็น ที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เราจะเห็นว่าประสิทธิภาพของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคลากรครูที่ทาการสอนอยู่ในสถานศึกษา ถ้าหากบุคลากรได้รับการพัฒนาเชื่อได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้น สถานศึกษาที่ให้โอกาสแก่บุคลากรครูพัฒนาความรู้ความสามารถนั้น จะต้องกระทำเป็นอันดับแรกเริ่มการทางานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ สถานศึกษาจะต้องมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากร ทั้งนี้เพื่อเตรียมคนรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ปฏิบัติอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จุดประสงค์ประการแรกในการพัฒนาบุคลากรก็เพื่อที่จะปรับปรุงคุณภาพของระบบงานของสถานศึกษาให้สูงขึ้นตลอดจนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกัน และมีคุณภาพของงานที่ทัดเทียมกัน ดังนั้นระบบสถานศึกษาถือว่าการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษาจะต้องลงทุนในทุกรูปแบบ เพื่อที่จะให้ได้ผลในระยะยาวนอกจากเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพแล้ว ยังเป็นการดึงดูดให้คนมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่กับสถานศึกษานั้นมากขึ้น อันเป็นการสร้างความปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่ระบบสถานศึกษานั้นโดยตรงจากแนวคิดหลายๆ แนวคิดของนักศึกษาพอสรุปได้ว่า ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพราะบุคลากรครูเป็นผู้ปฏิบัติการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นกาลังหลักของชาติต่อไป ฉะนั้นบุคลากรในสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่อง ในรูปแบบของการอบรมเพื่อการประชุมสัมมนาการประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การบรรยายหรือให้ความรู้พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรครูในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลาเพราะการพัฒนาย่อมจะทาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีและมีประสิทธิภาพอย่าง

แน่นอนความสำคัญในการให้บุคลากรพ้นจากงานในสถานศึกษาการให้พ้นจากงานของบุคลากรเป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา เพราะเป็นการบริหารงานเกี่ยวกับการโอน การย้าย การลงโทษ ทางวินัย

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นกระบวนการดำเนินงานให้บุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรครูในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่หรือทาหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน ให้ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิม ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรถือเป็นกระบวนการเสริมสร้างเพิ่มพูนทักษะ เพิ่มพูนประสบการณ์ มีทัศนคติต่ออาชีพครูที่ดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล

3. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ในบรรดาทรัพยากรทั้งหลายนั้น คนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะคนทำให้เกิดปัจจัยอื่นๆ ตลอดจนคนที่เป็นผู้นำปัจจัยต่างๆ ไปปฏิบัติทำให้งานเกิดผลสำเร็จได้ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นแนวทางนำไปสู่ความสำเร็จ ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้มีผลให้แนวคิดไว้ดังนี้

ทองคำ ผดุงสุข (2540 : 121-125) ได้อธิบายไว้ว่า การจัดบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง การที่จะบรรจุคนกับงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถความถนัดและความสนใจ เกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ย่อมส่งผลดีแก่ตัวผู้เรียนอันเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาสอดคล้องกับ สุชาติ สุขประกอบ (2540 : 158) อธิบายไว้ว่า การจัดคนเข้าปฏิบัติงาน ให้เกิดผลต่อความสำเร็จนั้นได้ จึงควรคำนึงถึงภูมิหลังและผลงานที่เขาเคยปฏิบัติแล้วได้ผลเป็นสำคัญ ต้องจัดคนเข้าทางานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถที่เขามีอยู่ เพื่อที่จะได้ใช้ประโยชน์จากบุคคลเหล่านี้อย่างสูงสุด งานก็จะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เสนาะ ติเยาว์ (2544 : 63) ได้กล่าวการสรรหาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์การจัดหาบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้คนที่จะให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และรวมถึงการคาดคะเนความต้องการบุคลากรการเปรียบเทียบความต้องการที่จะใช้คนในอนาคตกาลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันกำหนดจำนวน และคุณสมบัติของคนที่จะรับเข้ามาในช่วงเวลาต่าง ๆ

สมาน อัศวภูมิ (2546 : 256) กล่าวเกี่ยวกับ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลากรทางการศึกษาว่าเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญของการบริหารบุคคล เป็นขั้นตอนที่มอบหมายงานให้ปฏิบัติมีการปฐมนิเทศและหน่วยงาน องค์การ ตลอดจนชุมชนที่ปฏิบัติงาน

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2548 : 20) ได้สรุปความหมาย การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการคาดการความต้องการของคนในองค์การ เป็นการล่วงหน้าว่า ต้องการคน

ประเภทใด ระดับใดจำนวนเท่าใด ต้องการเมื่อใด และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้อง การว่าจะได้มาจากไหน อย่างไร และเมื่อใด

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2548 : 50-51) กล่าวว่า บรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การมอบหมายสั่งการให้ข้าราชการมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง และข้าราชการผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง และมีสิทธิที่จะได้ใช้ฐานะแห่งการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2549 : 121) ได้อธิบายความหมาย การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร หมายถึงกระบวนการตระเตรียมชุดของการตัดสินใจสาหรับการจัดกำลังคนให้เหมาะสมกับงานที่เป็นอยู่เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือจะขยายในอนาคต เนื่องจากงานหรือกระบวนการทางานที่เป็นอยู่เปลี่ยนไป

พงศธร ผาสิงห์ (2552 : 28) กล่าวว่า เป็นกระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้ความสามารถ และชักจูงให้สมัครเข้าทางาน ซึ่งอาจสรรหาได้จากบุคคลภายในองค์การ หรือบุคลากรภายในองค์การ โดยการพินิจพิเคราะห์ให้ได้คนดีที่มีความรู้ความสามารถไว้ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อองค์การ

ดุจดาว จิตใส (2554 : 42) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นกระบวนการกำหนดความต้องการของบุคลากรในอนาคตที่สอดคล้องกับแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์การ มีความสำคัญยิ่ง และมีผลกระทบโดยตรงของการบริหารงานของผู้บริหารทุกคน การวางแผนอัตรากำลังจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคลากร เนื่องจากงานหรือกระบวนการทำงานที่เป็นอยู่เปลี่ยนไปเมื่อกระบวนการวางแผนเป็นไปตามลาดับขั้นตอน มีการวางแผนโดยอาศัยข้อมูล และปัญหาเป็นองค์ประกอบมีการนำเสนอข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัดทราบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแต่งตั้ง และจัดสรรอัตรากำลังก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์การบรรลุตามเป้าหมาย

จากแนวคิดหลายแนวคิด พอสรุปได้ว่าการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้นผู้ทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ควรจะยึดในการจัดบุคลากร ที่ทางสถานศึกษาได้รับการสรรหาและคัดเลือกมาแล้ว โดยการพิจารณาอย่างเหมาะสม ระหว่างคนกับงานต้องจัดคนให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ทั้งนี้เพื่อจะได้รับประโยชน์จากบุคคลนั้นมากที่สุดงานที่มอบหมายจะบรรลุเป้าหมายและสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องไม่ลืมว่า การที่จัดให้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น จะต้องยึดระบบคุณธรรมเป็นหัวใจสำคัญ ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณธรรมแล้ว มีความเชื่อว่า ผู้บริหารจะไม่ได้ใจจากผู้ปฏิบัติงานอย่างแน่นอน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรอยู่เป็นระยะๆ และสม่ำเสมอด้วย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารเองทราบถึงปัญหาอุปสรรคและความก้าวหน้าของงานที่ได้มอบหมายแก่บุคลากรที่จะนำมาซึ่งวิธีการสนับสนุนปรับปรุงแก้ไขการทางานของบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมต่อไป ซึ่งเป็นการส่งผลดีแก่ผู้เรียนอันเป็นหัวใจสำคัญยิ่ง

4. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกระบวนการขั้นตอนที่ได้ดำเนินการเพื่อให้สถานศึกษามีบุคลากรในการปฏิบัติงานได้เหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถ ซึ่งมีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้

ชนิตา รักษ์พลเมือง (2550 : 119-120) กล่าวถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน ว่าโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้บัญญัติอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรครูทางการศึกษามีรายได้เพียงพอ เหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ กล่าวอีกนัย เพื่อจูงใจ ธำรงรักษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถทาหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2555: 84-90) ได้อธิบายการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2557 มาตรา 42 ให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่งมาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพคุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงานหรือผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดทำมาตรฐานตำแหน่งครูทุกตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงานและจัดตำแหน่งในประเภทและงานที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันให้อยู่ในตำแหน่งประเภทหรือสายงานเดียวกันหรือโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันโดยแสดงชื่อตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของมาตรา 54 การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใด และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะตามมาตรา 42 ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพประสบการณ์คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการสอนตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

วิริยา วิวัติวงศ์ (2555 : 58) สรุปว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือน คือ การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานใหม่ที่สูงขึ้นหรือดีกว่าเดิม มีความรับผิดชอบมากขึ้นโดยอาจจะได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งอาจเป็นตำแหน่งในสายงานเดิมหรือต่างสายงานก็ได้

สรุปได้ว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงเงินเดือนให้สูงขึ้น อันมาจากการเปลี่ยนตำแหน่ง โยกย้ายรับตำแหน่งใหม่ การได้รับเลื่อนวิทยฐานะ และการได้รับความดีความชอบ ส่งผลให้ค่าตอบแทนคือเงินเดือนเลื่อนขั้น

5. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

วินัย เป็นศัพท์ที่ถูกนำมาใช้ในองค์การตั้งแต่หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ เอกชนและองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Non-profit Organization) ทั้งในความหมายระดับกว้างและความหมายที่เฉพาะเจาะจง นอกจากมีวินัยเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างละเอียดอ่อนทั้งยังเกี่ยวพันกับคนหมู่มาก ส่งผลให้แต่ละบุคคลมีความเข้าใจที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่างดังต่อไปนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2526 : 744) กำหนดความหมายของวินัยว่าเป็นระเบียนสำหรับกำกับความประพฤติให้เป็นแบบแผนอันหนึ่งอันเดียวกัน

กรมวิชาการ (2541 : 18) วินัย หมายถึง จิตสานึกของบุคคลที่ควบคุมตนเองในการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม ซึ่งจะนาตนเองไปสู่อุดมคติที่บุคคลได้สร้างขึ้นสาหรับตนเองเองและสังคม

โกวิท ประวาลพฤกษ์ (2541 : 124) วินัย หมายถึง การรักษาคุณธรรมที่เป็นความดีงามสูงสุดที่ไม่ต้องมีใครมาบังคับ โดยไม่ต้องมีใครมากำหนดแต่เป็นการรักษาคุณธรรมด้วยใจ ด้วยตัวของเขาเอง

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2541 : 62) วินัย หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลนั้นสามารถควบคุมตนเอง และปฏิบัติตนเองตามระเบียบกฎกติกาของสังคม เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม

สมบูรณ์ พรรณาภพ (2541 : 103) วินัย หมายถึง กฎระเบียบที่ดีทางสังคม ที่เป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างชาติวินัยเป็นเครื่องมือให้บุคคลมีจิตสานึก และปฏิบัติตามภาระหน้าที่อย่างเคร่งครัดวินัยเป็นข้อปฏิบัติที่เป็นกิจวัตรของบุคคลที่มีต่อกลุ่มวินัย เป็นทั้งจิตสานึก (นามธรรม) และแนวทางปฏิบัติ (รูปธรรม) สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ได้สรุปความหมายของวินัยไว้ว่า วินัย หมายถึง กฎ ระเบียบ ข้อตกลงที่สังคมกำหนดให้บุคคลประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บุคคลอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข

เอกวิทย์ ณ ถลาง (2541 : 61) วินัย หมายถึง สมรรถภาพในการควบคุมพฤติกรรมให้เป็นไปตามความประสงค์ คือสามารถควบคุมกาย วาจา ใจ และพฤติกรรมทั้งหมดของคนให้ดำรงอยู่หรือเคลื่อนไหวอย่างมีแบบแผน ที่เหมาะสมที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

พระธรรมปิ ฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2542 : 62-69) วินัย หมายถึง เครื่องฝึกพฤติกรรมอยู่ในส่วนของศีล วินัยคือศีลระดับบัญญัติทางสังคม ส่วนศีลคือส่วนที่เป็นธรรมชาติ ที่เป็นคุณสมบัติในตัวคน เมื่อคนปฏิบัติวินัยจนเกิดความเคยชินพฤติกรรมนั้นแพร่ขยายไปในสังคม ก็จะกลายเป็นวัฒนธรรม หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่งวินัย คือ ระเบียบการดาเนินชีวิต และการอยู่ร่วมในสังคม และศีล

คือความเป็นผู้ตั้งอยู่ในวินัย พระธรรมปิ ฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2542 : 8-10) ได้ให้ความหมายอีกว่า วินัย หมายถึง คือระบบระเบียบทั้งหมดของชีวิตและสังคมมนุษย์ซึ่งจะตั้งอยู่ได้ดีเป็นผลสำเร็จได้ต้องอาศัยความเข้าใจพื้นฐาน คือ ต้องมองวินัยโยงไปกับธรรม (ธรรม คือ ความจริงของสิ่งทั้งหลายที่มีความเป็นเหตุปัจจัยของสิ่งทั้งหลายที่เกิดขึ้นโดยเป็นเหตุเป็นผลแก่กัน วินัยจึงนามาวางเป็นกฎในหมู่มนุษย์)

ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม (2544 : 63) วินัย 2 ลักษณะ คือ วินัยสังคม หมายถึง การมีความรู้ว่าสถานการณ์นั้นบุคคลในฐานะหนึ่ง ตำแหน่งหนึ่ง ควรปฏิบัติอย่างไร และวินัยแห่งตน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการที่จะให้รางวัลเมื่อตนเองทำความดี และลงโทษเมื่อตนเองทำความชั่ว หมายรวมถึงความสามารถในการควบคุมตน หรือความสามารถที่จะยืนหยัดเป็นตัวของตัวเอง

เสนาะ ติเยาว์ (2544 : 274) กล่าวถึงความหมายของวินัยว่าเป็นเครื่องมือของผู้นำในการควบคุมความประพฤติของคุณในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การมีความรู้ เข้าใจและปฏิบัติตามข้อตกลงที่ดีของสังคมกำหนดขึ้นอย่างมีแบบแผนให้บุคคลประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้บุคคลอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

1. ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีที่ตั้งอยู่ภายในพื้นที่โรงเรียนมหา-วิชานุกูล ถนนเลี่ยงเมืองมหาสารคาม - ร้อยเอ็ด ตำบลแวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่รับผิดชอบให้บริการครอบคลุม 13 อำเภอ ดังนี้ เมืองมหาสารคาม, แกดำ, โกสุมพิสัย, กันทรวิชัย, เชียงยืน, บรบือ, นาเชือก, พยัคฆภูมิพิสัย, วาปีปทุม, นาดูน, ยางสีสุราช, กุดรัง และชื่นชม มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดสุรินทร์และจังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดบุรีรัมย์และจังหวัดขอนแก่น

2. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาช่วงชั้น 3 และ 4 ซึ่ง อาศัยอำนาจในมาตรา 5 และ 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.

2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษาเมื่อคราวประชุมครั้งที่ 2/2553 วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ.2553 จึงกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต

2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรที่บริหารจัดการศึกษาด้วยระบบคุณภาพ โดยการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ได้มาตรฐาน สู่ความเป็นสากล และการบริการที่เป็นเลิศ ภายในปี 2559

2.2 พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ สู่ความเป็นสากล

2. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน

4. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เข้มแข็ง

5. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

6. พัฒนาระบบการให้บริการที่เป็นเลิศ

2.3 เป้าประสงค์ (GOAL)

1. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

2. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสู่ความเป็นสากล

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เข้มแข็ง

5. ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

6. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

2.4 ค่านิยม (Value)

SESAO26 (Secondary Educational Service Area Office 26)

S = Service Mind	จิตบริการ
E = Effectiveness	ทำงานมุ่งประสิทธิผล
S = Smart	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
A = Accountability	มีความรับผิดชอบ
O = Okay	ตอบรับข้อเสนอแนะ
2 = Two Ways Communication	สื่อสารสองทาง
6 = Six Networks	การบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ และร่วมมือกันเป็น 6 สหวิทยาเขต

2.5 กลยุทธ์

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จึงกำหนดกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 จำนวน 5 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1

พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2

ปลูกฝังคุณธรรม ความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและห่างไกลยาเสพติด

กลยุทธ์ที่ 3

ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และลดอัตราการออกกลางคันให้เป็นศูนย์ โดยระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ 4

พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5

พัฒนาการประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา หลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

2.6 จุดเน้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 กำหนดจุดเน้นการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน

1.1 นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญ และความสามารถทางวิชาการ เพื่อพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (Students's Competencies) ดังต่อไปนี้

1.1.1 นักเรียนมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่สมดุล เหมาะสมกับวัย และเรียนรู้อย่างมีความสุข

1.1.2 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลัก เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

1.1.3 นักเรียนมีความสามารถด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านการใช้เหตุผล

1.1.4 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

1.1.5 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีสมรรถนะในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ

1.1.6 นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เหมาะสมตามช่วงวัย

1.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม (Students' Characteristics & Social Skills) ดังต่อไปนี้

1.2.1 นักเรียนใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

1.2.2 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีทักษะการแก้ปัญหา และอยู่อย่างพอเพียง

1.2.3 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความมุ่งมั่นในการศึกษาและการทำงานและสามารถปรับตัวเข้ากับพหุวัฒนธรรม บนพื้นฐานวัฒนธรรมที่ดีงามของไทย

1.3 นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มศักยภาพ (Students with Special Needs)

1.3.1 เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

1.3.2 เด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรและอัตลักษณ์แห่งตน

1.3.3 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับการส่งเสริมให้มีเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี พื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรีและศิลปะ

1.3.4 นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานประกอบการ องค์กรเอกชน และสถานศึกษาทางเลือก ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

1.3.5 เด็กกลุ่มที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษได้รับการคุ้มครองและช่วยเหลือเยียวยา ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development)

2.1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

2.1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนดและสามารถจัดการเรียนการสอน ที่ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

2.1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียนในการสื่อสาร อย่างน้อย 1 ภาษา

2.1.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาระบบแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจและแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ (Incentives and Rewarding System)

2.2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานคุณวุฒิ

2.2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจ ได้รับการจูงใจในการพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ

2.2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลงานการสอนที่แสดงศักยภาพการสอนอย่างมืออาชีพ เป็นเชิงประจักษ์และได้รับการเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

2.3 การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม (Professional Ethics)

2.3.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

2.3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณ และอุดมการณ์ ที่มุ่งพัฒนาการศึกษาของชาติและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม

2.3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะในการเข้าถึงและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

3.1 โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการโดยเน้นการมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน (Participation and Accountability)

3.1.1 โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอก และที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไขแทรกแซง ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและเป็นผู้ประสานงานหลัก เพื่อให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 โรงเรียนบริหารจัดการโดยมุ่งการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียน สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้บริการและสังคม

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการ นิเทศ ติดตาม ประเมินผล อย่างเข้มแข็ง โดยมุ่งการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียนสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้บริการและสังคม

3.1.4 องค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดำเนินการ และติดตามประเมินการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มแข็ง เพื่อประโยชน์สูงสุดคือคุณภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อนักเรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

3.2 โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตามระดับมาตรฐาน (Management with Quality and Standards)

3.2.1 โรงเรียน จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น เทียบเคียงกับประเทศผู้นำด้านคุณภาพการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน

3.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น เทียบเคียงกับประเทศผู้นำด้านคุณภาพการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน

3.7 ผลผลิต

ผลผลิตของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1. ผู้จบการศึกษาภาคบังคับ
2. ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย
3. เด็กพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาสมรรถภาพ
4. เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. เด็กที่มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์โดยมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 35 โรงเรียน

3. นโยบายผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 (นายอดุลย์ศักดิ์ บุญเอนก)

1. น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อมาพัฒนาศักยภาพของครู บุคลากร และนักเรียน

2. ยกระดับคุณภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเติมศักยภาพ

3. ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) วางรากฐานองค์ความรู้ ทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญในการเป็นพลเมืองของประชาคมอาเซียน

4. ยกระดับคุณภาพของผู้เรียนทุกคน ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ครบทุกประการและมีสมรรถนะสำคัญครบทุกด้าน

5. ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทุกกลุ่มสาระ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นร้อยละ 5

6. พัฒนากลไกในการบริหารจัดการใหม่บริหารโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ใช้หลักธรรมาภิบาล และการประกันคุณภาพภายใน

7. พัฒนาสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้ SBM

8. มาตรฐานสากล สนับสนุน ส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล รวมทั้งมีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

9. พัฒนาการอ่านของนักเรียนที่อ่านไม่ได้ เขียนไม่ได้ และอ่านไม่คล่อง เขียนไม่ได้

10. ปฏิบัติตามนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26, 2561)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ผกา ว่องวารี (2545 : 132) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลากรข้าราชการครู โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ส่วนองค์ประกอบด้านการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงาที่มีสถานภาพต่างกัน มีการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

กิ่ง บุญเจริญ (2547 : 199-123) ศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพานกสกสวัสดิ์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย การศึกษาพบว่า คนถือเป็นทรัพยากรปัจจัยการบริหารที่สำคัญที่สุด อัตรากำลังต้องเหมาะสมกับภาระการงาน หน่วยงานต้นสังกัดต้องจัดสรรงบประมาณมาให้เท่าหรือใกล้เคียงกับที่โรงเรียนเสนอ การจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการจัดงาน แผนงานและโครงการ วัสดุ อุปกรณ์ จะต้องมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการการที่จะให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจให้มากขึ้น

ธนะชัย อุปริรัตน์ (2547 : 50-55) ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดและเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทางาน ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทางาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้าน การกำหนดความต้องการบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การควบคุมการกำกับติดตามและนิเทศบุคลากร การพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

สำราญ หงษ์กลาง (2547 : 103-117) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งเป็นข้าราชการครูในวิทยาลัยการอาชีพสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาพรวมใน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางกล่าวคือ ด้านการสรรหาบุคคลมีการวางแผนอัตรากาลังบุคลากรโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมการจัดอัตรากาลัง ในส่วนที่วิทยาลัยรับผิดชอบมีจำนวนเพียงพอโดยครูผู้สอนมีทัศนะว่ามีการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหาร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่ามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีวิธีการกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้น ในกาปฏิบัติงาน ให้ความดีความชอบแก่บุคลากรด้วยความยุติธรรมมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยผู้บริหารมีทัศนะว่ามีมากกว่าครูผู้สอน ด้านการพ้นจากงาน พบว่าบุคลากรที่พ้นจากงานไปแล้ว ไม่สนใจในการร่วมกิจกรรมของวิทยาลัย ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่พ้นจากงานไปแล้ว วิทยาลัยไม่สามารถติดต่อประสานงานกับบุคลากรที่พ้นจากงานได้ โดยครูผู้สอนมีทัศนะว่ามีปัญหามากกว่าผู้บริหาร

ชัชวาล ชำนาญ (2550 : 158-161) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสัตยาไส จังหวัดลพบุรี โดยวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้เพื่อศึกษาการปฏิรูปการเรียนรู้และรูปแบบการบริหารบุคคลเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสัตยาไสจังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรฝ่ายสนับสนุนการสอนและคณะกรรมการชมรมผู้ปกครองและครูนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-5 รวม 136 คน ผลการวิจัยพบว่าการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสัตยาไส เป็นการปฏิรูปการศึกษาทั้งด้านการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาสอดรับทั้งระบบ รูปแบบการบริหารงานบุคคล ตามแนวคิด ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Management Theory) แบบมีส่วนร่วม(The Participatory Management Model) ของลิเคอร์ท (Likert) คือระบบ 4 (System4 Organization) ทฤษฎีการจูงใจ (Motivations Theory) ที่ใช้เป็นหลักการบริหารการศึกษา
คือทฤษฎี Z

บรรจงศักดิ์ พินธะ (2550 : 78-79) สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้าน 1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3. การ

เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4. วินัยและการรักษาวินัย 5. การออกจากราชการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ปีการศึกษา 2549 จำนวน 348 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 116 คน ครูผู้สอนจำนวน 116 และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 116 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นว่าโดยรวมโรงเรียนมีปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โรงเรียนมีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการส่วนที่เหลืออีก 3 ด้านได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับน้อย

พรไชย สาครเสถียรกุล (2550 : 65-69) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนางานการบริหารงานบุคคลในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีการปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริหารงานบุคคลมากสุด มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จำนวน 8 กลุ่มงานน้อยที่สุดคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มี 3 กลุ่มงาน งานทะเบียนประวัติ และบำเหน็จความชอบเป็นกลุ่มงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ 18 แห่งปฏิบัติเหมือนกันด้านสภาพการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏตามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติทั้ง 5 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล กลุ่มงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม กลุ่มงานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 5 กลุ่มงานมีแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง คือ ด้านทรัพยากร ด้านกระบวนการ และด้านการให้บริการ

สุรชัย ธรรมมา (2550 : 72-75) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย โดยวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้เพื่อ เปรียบเทียบสภาพการบริหารบุคคล และเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางและครูผู้สอน จำนวน 420 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งและด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมีปัญหาการบริหารงาน

บุคคลทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับน้อย การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดกลาง ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เห็นว่าโรงเรียนมีปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หนูพร สุภาชาติ (2552 : 108) ศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ต่อสภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการจัดการศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา และแสวงหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร เขต 1, เขต 2 และเขต 3 ปีการศึกษา 2549 จานวน 366 คนจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจานวน 122 คน และครูผู้สอนจำนวน 244 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน จังหวัดสกลนครโดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน

3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ที่มีประสบการณ์ในการทางานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

4. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน

5. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน จังหวัดสกลนคร โดยรวมแตกต่างกัน

6. การการศึกษาครั้งนี้ได้เสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการออกจากราชการไว้ด้วย

พระมหาเกียรติศักดิ์ ฉน.ทธม.โม (ยันตรุดร) (2552 : 108-109) ศึกษา การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2.เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ3.เพื่อศึกษาแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการศึกษาพบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้านและอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการสรรหาบุคคล รองลงมา ด้านการบำรุงรักษาบุคคลและด้านการพัฒนาบุคคลกรและด้านที่ที่มีค่าน้อยคือด้านการให้บุคคลการพ้นจากงาน

2. แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเสนอแนวทางแก้ไขดังนี้

2.1 ด้านการสรรหาบุคคล ควรประกาศรับสมัครเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามที่รงเรียนต้องการ

2.2 ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ควรหางบประมาณเพื่อเพิ่มอัตราเงินเดือนให้เต็มตามวุฒิการศึกษา

2.3 ด้านการพัฒนาบุคคล ควรจัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ควรพิจารณาจากผลงานของบุคากร/ครูและพิจารณาโยกย้ายตำแหน่ง

วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553 : 61-73) ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 (2) เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 350 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 101 คน เป็น ครูผู้สอน จำนวน 249 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีการปฏิบัติ

สูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งรองลงมา คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการลาออกจากราชการ

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัยส่วนด้านที่มีปัญหาต่ำสุด คือ ด้านการลาออกจากราชการ

3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวม และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน และด้านการลาออกจากราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวม และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกัน ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและด้านการลาออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

5. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

นุชนาฏ สาริศรี (2559 : 60-63) ศึกษา สภาพ และความต้องการในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2555 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จานวน 393 คน จาก 56 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จานวน 50 ข้อ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความต้องการในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความต้องการในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านทุกด้านสูงกว่าสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยูโสบ อาดำ (2556 : 140-145) ศึกษา ความคาดหวังและสภาพจริงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2555 จำนวน 253 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคาดหวังและสภาพจริงการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังและสภาพจริงการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสูงสุด คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง รองลงมา ได้แก่ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังและสภาพจริงการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่ำสุด คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

2. ผลการเปรียบเทียบเพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลจำแนกตามตัวแปรเพศโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตัวแปรอายุโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันจำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันจำแนกตัวแปรตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตัวแปรระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาปัจจุบันโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบเพื่อเปรียบเทียบสภาพจริงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำแนกตามตัวแปรเพศโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตัวแปรอายุ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันจำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตัวแปรตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตัวแปรระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาปัจจุบันโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

เมตตา สารีวงค์ (2558 : 82-90) ศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา 2) ระดับการบริหารงาน

บุคคลในสถานศึกษา และ 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่ง ผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน สถานศึกษาของรัฐสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จานวน 310 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ พลังอำนาจ การมีส่วนร่วม การกากับติดตาม การเจรจาข้อตกลงร่วมกันการติดต่อสื่อสาร และการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การวางแผนอัตรากำลัง การเลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การกำกับติดตาม การติดต่อสื่อสาร พลังอำนาจ และการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยร่วมกัน ทำนายได้ร้อยละ 60.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัลยาณี ทบเทิบ (2560 : 126-132) การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรในสังกัดโรงเรียนสาธิตระดับมัธยมศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ จานวน 217 คน จากโรงเรียนสาธิต 6 แห่ง ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัย พบว่า 1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลาดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผนกาลังคน ด้านการสรรหาบุคคล และด้านการพ้นจากงานส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษาและพัฒนา ด้านการสรรหาบุคคล และด้านการพ้นจากงาน ผลการวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตจัดลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการบำรุงรักษาและพัฒนา ลำดับที่ 2 ด้านการพ้นจากงาน ลำดับที่ 3 ด้านการสรรหาบุคคล และลำดับที่ 4 ด้านการวางแผนกำลังคน ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี และโรงเรียนสาธิตที่สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ หรือคณะครุศาสตร์ โดยการหาค่า PNI พบว่า

ควรประกอบด้วย 4 แนวทาง คือ ด้านการบำรุงรักษาและพัฒนา ด้านการพ้นจากงาน ด้านการสรรหาบุคคล และด้านการวางแผนกำลังคน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Blankes (1991) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบของงานสาหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในรัฐแคโรไรนำเหนือสหรัฐอเมริกา พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนายังล้าหลังกว่าหน่วยงานอื่น ถึงแม้ผู้บริหารจะมีความรู้สูงก็ตามเขาเหล่านั้นยังไม่พร้อมในการบริหารงานบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั่นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมในลักษณะประจำการหรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน การบริหารบุคคลในโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลัง โดยเฉพาะงบประมาณ และการวางตัวคนทางานหรือตำแหน่งของบุคลากร ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์การหรือบุคลากรภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่างการบริหารบุคคลในโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้

Christy (1992) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาผู้นำทางการศึกษาและการบริหารที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการวางแผนและการเตรียมการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพัฒนาบุคลากรซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทรัพยากรและกรณีตัวอย่างที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนและควบคุมดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมีเนื้อหา 5 บท เป็นงานวิจัยแนวโน้มการประยุกต์และการเลือกทางเลือกที่ควรปฏิบัติ

Michael (2001) ศึกษาเรื่อง การเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้บริหารบุคลากรครูในโรงเรียนรัฐบาลส่วนท้องถิ่นของรัฐแคลิฟอร์เนีย กับการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารบุคลากร พบว่า ความต้องการ ผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรเพิ่มขึ้นอย่างมากด้านการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับความพึงพอใจของครูงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากรมีปัญหาคือ การคัดเลือกบุคลากรได้ไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา บุคลากรมีคุณสมบัติไม่ครบถ้วน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในสถานศึกษาไม่สามารถทำเองได้ สถานศึกษาขาดบุคลากรแนะแนวครูดนตรี ครูบรรณารักษ์ ผู้บริหารไม่ให้ความยุติธรรม ครูลาออกอย่างกะทันหัน ทำให้สถานศึกษาขาดครู ครูขาดขวัญและกาลังใจ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ ในสถาบันมีความคิดเห็นต่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ปฏิบัติในสถานศึกษา โดยผู้บริหารและครูสอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

Meier (2001) ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้หรือความเข้าใจของผู้ดูแลโรงเรียน Northerm California เกี่ยวกับความขัดแย้งกับสมาชิกบอร์ดในพื้นที่ของการบริการทรัพยากรเกี่ยวกับมนุษย์ พบว่า มีประเด็นการศึกษาดังนี้ การประเมินค่าบุคลากร เป็นประเด็นความขัดแย้งที่

คนส่วนมากทำให้เกิดขึ้นเพื่อสร้างการขัดแย้ง ความขัดแย้งเส้นเขต เป็นรูปแบบที่มีอยู่ทั่วไปที่ทาให้เกิดมากที่สุด การติดต่อสื่อสารและการตอบกลับ เป็นกลยุทธ์แรกที่เด่นกว่าที่ผู้ดูแลใช้ในการจัดการกับความขัดแย้ง เทคนิคการวิเคราะห์บทบาท เป็นกลยุทธ์แรกที่ใช้ในการจัดการกับความขัดแย้งทันเวลาหรือเหมาะสมกับเวลา ความชัดเจน และการติดต่อสื่อสาร เป็นองค์ประกอบสำคัญใน การจัดการกับความขัดแย้ง การกาจัดความมาตรฐาน บทบาท และความรับผิดชอบกับบอร์ดช่วยสร้างความสัมพันธ์ให้มีมากยิ่งขึ้น การสร้างทีมความสัมพันธ์กับบอร์ด เป็นสิ่งสำคัญการตกลงไม่ให้เรื่องแปลกใจกับบอร์ดหรือไม่ก็ผู้ดูแล คือกุญแจในการสร้างความไว้วางใจไม่มีความแตกต่างทางสถิติที่ต้นพบบนพื้นฐานของข้อมูลทางเกี่ยวกับสถิติประชากร

พอจะสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาถือเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมของกลุ่มบุคลากร ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทรัพยากรที่มอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคลากร งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่าง มีประสิทธิภาพโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประสาน เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาเด็ก เยาวชน ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข สามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป สถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพนั้นต้องขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาที่ดี เพราะบุคลากรเป็นผู้กระทำ บุคลากรมีคุณภาพงานก็มีคุณภาพไปด้วย ถ้าบุคลากรไม่มีคุณภาพงานก็ไม่มีคุณภาพไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ วิสัยทัศน์ มีสมรรถนะขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์ ตามความมุ่งหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่ง ต่อการบริหารงานบุคลากร ผู้บริหารต้องยึดหลักในการบริหาร เช่น การบริหารโดยใช้หลักประชาธิปไตย หลักทุกคนมีส่วนร่วม หลักร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ หลักการยืดหยุ่นหลักการยุติธรรม หลักการเคารพในสิทธิและความสามารถของบุคลากร และต้องยึดของข่ายในการบริหารงานบุคลากร คือ ต้องมีการกำหนดแผนการทางาน เช่น การวางแผนอัตรากาลังการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบุคลากร แต่งตั้งบุคลากร การบำรุงขวัญและกาลังใจ การบังคับบัญชา การพัฒนาบุคลากร การนิเทศ การประเมินผล การจัดประโยชน์ เกื้อกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการในการวางแผนบุคลากร การสรรหาบุคลากรที่ต้องปฏิบัติตามระบบคุณธรรม มีการมอบหมายงานให้บุคลากรตรงกับความรู้ ความสามารถความถนัด และมีการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ อยู่ตลอดเวลา เช่นการจัดอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่องและจริงจัง การเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อทั้งในและนอกราชการการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ สนับสนุนการทาผลงานทางการวิชาการ การทำวิจัยทั่วไปและการทำวิจัยในชั้นเรียน มีการควบคุม กากับ ติดตามและประเมินผลการทำงาน การส่งเสริมให้ครูเป็นครูแบบ ครูแห่งชาติ การจัดสวัสดิการให้ครูอย่างเพียงพอ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 และ 3) เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนางานบริหารงานบุคคลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการศึกษารายละเอียดในแต่ละขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนดำเนินการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือศึกษา
5. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26ปีการศึกษา 2561

1. ประชากรได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ปีการศึกษา 2561ที่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 19 แห่ง รวมประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังนี้

ผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน	24	คน
หัวหน้างานบริหารงานบุคคล	จำนวน	19	คน
ครู	จำนวน	333	คน
รวมทั้งหมด	จำนวน	376	คน

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน

2. กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการใช้การเลือกผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครู กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 43) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 376 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 239 คน โดยมีวิธีลำดับดังนี้

2.1 คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนโดยการเทียบสัดส่วนจากประชากรทั้งหมดใน 19 โรงเรียนซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำแนกตามตำแหน่งของประชากรได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างในวิจัยครั้งนี้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน	24	คน
หัวหน้างานบริหารงานบุคคล	จำนวน	19	คน
ครู	จำนวน	196	คน
รวมทั้งหมด	จำนวน	239	คน

2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 43) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของโรงเรียนโดยมีขั้นตอนในการสุ่มดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้ขนาดโรงเรียนเป็นการเลือกประชากรในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยเลือกโรงเรียนขนาดเล็ก

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูโดยการเทียบเกณฑ์ร้อยละกับขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ได้จากการใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 43)

ขั้นตอนที่ 3 เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และสุ่มรายชื่อครูโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple RandomSampling) โดยวิธีการจับสลากตามบัญชีรายชื่อครูกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

การศึกษาเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี แนวปฏิบัติและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

ในระยะนี้จะเป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวกับองค์กรองค์ประกอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2546 และ กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ค. 2550 เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อม โครงสร้างการบริหารแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษารวมทั้งหลักการแนวคิด ทฤษฎี กระบวนการพัฒนา สนับสนุน ที่กำกับติดตาม โดยการศึกษาเอกสาร วารสาร งานวิจัย ข้อมูลสถิติต่างๆ การศึกษาเอกสารการบริหารงานบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน จากนั้นทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร งานศึกษาที่เกี่ยวข้องประเด็นสำคัญๆ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้านดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
4. การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการ

ซึ่งแต่ละด้านนั้นมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 36)

5 หมายถึง มีการปฏิบัติและมีสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติและมีสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติและมีสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติและมีสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติและมีสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความคิดเห็นผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยสำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายได้กำหนดเป็นช่วงคะแนน เริ่มตั้งแต่ 0.50 ถึง 5.00 โดยแปลงช่วงคะแนนสำหรับแต่ละระดับไว้เท่าๆกัน

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและมีสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและมีสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและมีสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและมีสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลน้อย

0.50 – 1.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและมีสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดสอบถามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

1. การวางแผนอัตรากำลังควรมีแนวทางการดำเนินการอย่างไร
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งควรมีแนวทางการดำเนินการอย่างไร
3. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีแนวทางการดำเนินการ อย่างไร
4. การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวทางการดำเนินการ อย่างไร
5. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีแนวทางการดำเนินการอย่างไร

พหุน ปณ ฑิโต ชีเร

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน คือ

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง

1.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

1.3 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

1.4 การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.5 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย เพื่อปรับปรุงแก้ไขความถูกต้อง และให้คำแนะนำ แล้วจึงแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำเสนอกรรมการควบคุมงานค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษาและความครอบคลุมเนื้อหาตามนิยามศัพท์และปรับแก้ตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมงานค้นคว้าอิสระ

2. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการพิจารณาจากกรรมการควบคุมงานค้นคว้าอิสระแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถามโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป และใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง สอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์

- 1 หมายถึง ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านประกอบด้วย

1) นายเชาว์วัศ ปัดสำราญ ผู้อำนวยการโรงเรียนนาภูพิทยาคมการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2) นางมุนี ภวภูตานนท์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) วิจัยและประเมินผลทางการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3) นางนุชนาถ จรทะผา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) วิจัยและประเมินผลทางการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามปรากฏว่าอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 จากข้อคำถามทั้งหมด 50 ข้อ ตัดออก 3 ข้อ คัดข้อคำถามที่มีคุณภาพไว้ จำนวน 47 ข้อ ได้ดังนี้ ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง จำนวน 10 ข้อ ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 9 ข้อ ด้านที่ 3 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน 9 ข้อ ด้านที่ 4 การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 9 ข้อ และ ด้านที่ 5 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการ จำนวน 10 ข้อ ดังตารางภาคผนวก ข

3. นำเครื่องมือที่ผ่านการพิจารณาและคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวนรวม 30 คน

แยกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 15 คน

หัวหน้างานบริหารงานบุคคลโรงเรียน จำนวน 15 คน

4. วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (DiscriminatePower) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-totalCorrelation) โดยสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลได้ค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ .30 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 113-116) และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่างตั้งแต่ .30 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 113-116)

5. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตั้งแต่ .07 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 116-119) และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลตั้งแต่ .07 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 116-119)

ผลปรากฏว่ามีค่าอำนาจจำแนกรายข้อสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตั้งแต่ .30 ถึง .60 และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคล ตั้งแต่

.30 ถึง .62 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 จากข้อคำถาม 2 ข้อ

6. นำมาจัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ระยะเวลาดำเนินการเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤษภาคม-สิหาคม2561
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ผู้วิจัยติดต่อสำนักเลขานุการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อให้ออกหนังสือถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

2.2 ติดต่อประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีการส่งไปรษณีย์ไปที่สถานศึกษาของกลุ่มประชากร

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

1.2 กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคือมาตรวจให้คะแนน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป แบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลสถานศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีสภาพปัจจุบันและมีสภาพที่พึงประสงค์ รายข้อโดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยไว้ดังนี้

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึงมีสภาพปัจจุบันและมีสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึงมีสภาพปัจจุบันและมีสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลมาก

2.50 – 3.49 หมายถึงมีสภาพปัจจุบันและมีสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึงมีสภาพปัจจุบันและมีสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลน้อย

0.50 – 1.49 หมายถึงมีสภาพปัจจุบันและมีสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริการงานบุคคลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA : F-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และถ้าพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method)

2.4 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนาความด้วยการแจกแจงความถี่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

1.2 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item-total Correlation) โดยหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

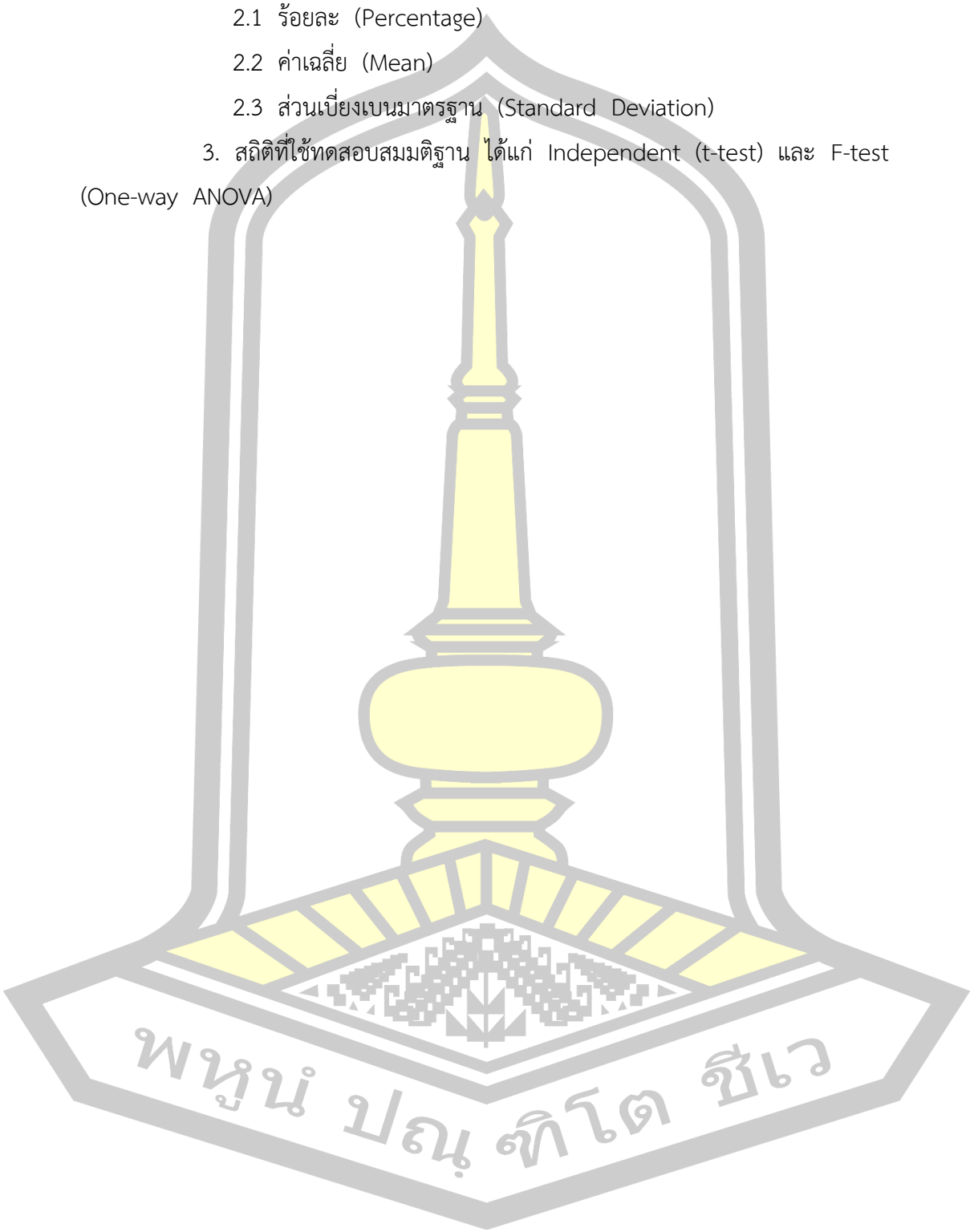
2. สถิติพื้นฐานการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent (t-test) และ F-test (One-way ANOVA)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษากำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย(Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (t-test)
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
df	แทน	ระดับชั้นของความอิสระ
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาแจกแจงค่าเอฟ
p-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับระบุนัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ในการบริหารงานบุคคล 5 ด้านคือด้านการวางแผนอัตรากำลังด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งมี เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 โดยหาค่าการแจกแจงความถี่และการบรรยายข้อมูลเชิงพรรณนา

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

	สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ	ชาย	72	30.10
	หญิง	167	69.90
2.ตำแหน่ง	ผู้บริหารสถานศึกษา	24	10.00
	หัวหน้างานบริหารงานบุคคล	19	7.90
	ครู	196	82.00
3.ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 10 ปี	65	27.20
	10 - 20 ปี	134	56.10
	21-30 ปี	33	13.80
	31 ปีขึ้นไป	7	2.90
	รวม	**239**	**100**

จากตารางที่ 2 พบว่า จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำนวน 239 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าชาย เป็นเพศหญิง จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 69.90 เป็นเพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 ในด้านการดำรงตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครู จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ10.00 หัวหน้างานบริหารบุคคล จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 ในด้านประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26ในสถานศึกษา 5 ด้าน คือด้านการวางแผนกำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 2-7

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำแนกโดยภาพรวม

ด้าน	รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\overline{x}$	S.D.	ระดับ	$\overline{x}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการวางแผนกำลัง	4.24	0.25	มาก	4.76	0.19	มากที่สุด
2	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.25	0.19	มาก	4.85	0.13	มากที่สุด
3	ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.36	0.22	มาก	4.78	0.20	มากที่สุด
4	ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.42	0.32	มาก	4.81	0.17	มากที่สุด
5	ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.21	0.48	มาก	4.75	0.22	มากที่สุด
	รวม	4.29	0.18	มาก	4.79	0.13	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ทั้ง 5 ด้าน พบว่า

สภาพปัจจุบันในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29) เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.42) รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X}$ =4.36) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}$ = 4.25) ด้านการวางแผนกำลัง ($\bar{X}$ = 4.24) และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา($\bar{X}$ = 4.21) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}$ = 4.85) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.80) ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X}$ = 4.78) ด้านการวางแผนกำลัง ($\bar{X}$ = 4.76) และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา($\bar{X}$ = 4.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการวางแผนกำลัง

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มีการวิเคราะห์งานและการประเมินความต้องการอัตรากำลังก่อนการจัดสรรอัตรากำลังโดยมีเกณฑ์ในการตัดสินที่ชัดเจน	4.31	0.66	มาก	4.75	0.43	มากที่สุด
2. มีการกำหนดโครงสร้างงานและกิจกรรมงานเฉพาะอย่างให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.44	0.58	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด
3. มีเกณฑ์การกำหนดขอบเขตของการแบ่งงานสอดคล้องกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.21	0.58	มาก	4.71	0.45	มากที่สุด
4. มีการจัดทำแผนอัตรากาลังล่วงหน้าไว้ทุกปีงบประมาณ	4.40	0.59	มาก	4.67	0.47	มากที่สุด

ตารางที่ 4 (ต่อ)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5. มีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคคล	4.03	0.46	มาก	4.67	0.47	มากที่สุด
6. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	4.18	0.67	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด
7. มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรไว้อย่างเหมาะสมก่อนการคัดเลือก	4.25	0.61	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด
8. มีการพิจารณาถึงความต้องการใช้บุคลากรทั้งในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปตามแผน	4.13	0.61	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
รวม	4.24	0.25	มาก	4.76	0.19	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการวางแผนกำลัง พบว่า

สภาพปัจจุบันด้านการวางแผนกำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24) เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การกำหนดโครงสร้างงานและกิจกรรมงานเฉพาะอย่างให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.44) รองลงมา คือ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังล่วงหน้าไว้ทุกปีงบประมาณ ($\bar{X}$ = 4.40) มีการวิเคราะห์งานและการประเมินความต้องการอัตรากำลังก่อนการจัดสรรอัตรากำลังโดยมีเกณฑ์ในการตัดสินที่ชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.31) มีการจัดทำแผนอัตรากำลังล่วงหน้าไว้ทุกปีงบประมาณและ การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรไว้อย่างเหมาะสมก่อนการคัดเลือก ($\bar{X}$ = 4.25) มีเกณฑ์การกำหนดขอบเขตของการแบ่งงานสอดคล้องกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.21) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน($\bar{X}$ = 4.18) มีการพิจารณาถึงความต้องการใช้บุคลากรทั้งในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปตามแผน($\bar{X}$ = 4.13) และมีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคคล ($\bar{X}$ = 4.03) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ด้านการวางแผนกำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.76) เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีการพิจารณาถึงความต้องการใช้บุคลากรทั้งในปัจจุบันและ

อนาคตเป็นไปตามแผน ($\bar{X}$ = 4.88) รองลงมา คือ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน($\bar{X}$ = 4.86) มีการกำหนดโครงสร้างงานและกิจกรรมงานเฉพาะอย่างให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.82) มีการวิเคราะห์งานและการประเมินความต้องการอัตรากำลังก่อนการจัดสรรอัตรากำลังโดยมีเกณฑ์ในการตัดสินที่ชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.75) มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรไว้อย่างเหมาะสมก่อนการคัดเลือก ($\bar{X}$ = 4.74) มีเกณฑ์การกำหนดขอบเขตของการแบ่งงานสอดคล้องกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ($\bar{X}$ = 4.71) และมีการจัดทำแผนอัตรากาลังล่วงหน้าไว้ทุกปีงบประมาณและมีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคคล ($\bar{X}$ = 4.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.มีการกำหนดคุณสมบัติคุณวุฒิการศึกษาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตรงตามตำแหน่งงานที่กำหนดไว้	4.28	0.59	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
2. กำหนดวิธีการสรรหาบุคลากรโดยพิจารณาวิธีการที่ใช้เหมาะสมกับนโยบายของโรงเรียน	4.05	0.60	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
3. มีการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นลายลักษณ์อักษร	4.28	0.53	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด
4. ใช้วิธีการหรือเครื่องมือในการคัดเลือกที่มีคุณภาพเช่นมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นสูง	4.37	0.53	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด
5. มีส่วนร่วมในการพิจารณาการรับย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.03	0.54	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
6. มีการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งรับย้ายโอนแทนตำแหน่งที่ว่างสอดคล้องกับวิชาเอกที่โรงเรียนขาดแคลน	4.45	0.53	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
7. มีคู่มือหรือสิงพิมพ์เกี่ยวกับนโยบาย ผลประโยชน์ข้อกำหนดและสาระอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสาหรับบุคลากรใหม่	4.09	0.51	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
8. มีการดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรา53 แห่ง พรบ. ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547	4.43	0.52	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด
รวม	4.25	0.19	มาก	4.85	0.13	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า

สภาพปัจจุบันในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25) เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งรับย้ายโอนแทนตำแหน่งที่ว่างสอดคล้องกับวิชาเอกที่โรงเรียนขาดแคลน ($\bar{X}$ = 4.45) รองลงมา คือ มีการดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรา53 แห่ง พรบ. ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ($\bar{X}$ = 4.43) ใช้วิธีการหรือเครื่องมือในการคัดเลือกที่มีคุณภาพเช่นมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นสูง ($\bar{X}$ = 4.37) มีการกำหนดคุณสมบัติคุณวุฒิการศึกษาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตรงตามตำแหน่งงานที่กำหนดไว้และมีการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X}$ = 4.28) มีคู่มือหรือสิ่งพิมพ์เกี่ยวกับนโยบายผลประโยชน์ข้อกำหนดและสาระอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสำหรับบุคลากรใหม่ ($\bar{X}$ = 4.09)กำหนดวิธีการสรรหาบุคลากรโดยพิจารณาวิธีการที่ใช้เหมาะสมกับนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.05) และมีส่วนร่วมในการพิจารณาการรับย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.03) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.85) เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นลายลักษณ์อักษรและใช้วิธีการหรือเครื่องมือในการคัดเลือกที่มีคุณภาพเช่นมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นสูง ($\bar{X}$ = 4.89) รองลงมา คือ กำหนดวิธีการสรรหาบุคลากรโดยพิจารณาวิธีการที่ใช้เหมาะสมกับนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.88) มีการกำหนดคุณสมบัติคุณวุฒิการศึกษาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตรงตามตำแหน่งงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X}$ = 4.86) มีส่วนร่วมในการพิจารณาการรับย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและมีส่วนร่วมในการพิจารณาการรับย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.85) มีคู่มือหรือสิงพิมพ์เกี่ยวกับนโยบายผลประโยชน์ข้อกำหนดและสาระอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสาหรับบุคลากรใหม่ ($\bar{X}$ = 4.84) มีการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งรับย้ายโอนแทนตำแหน่งที่ว่างสอดคล้องกับวิชาเอกที่โรงเรียนขาดแคลนใหม่ ($\bar{X}$ = 4.82) มีการดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรา 53 แห่ง พรบ. ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ($\bar{X}$ = 4.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน	4.52	0.55	มาก	4.77	0.42	มากที่สุด
2. มีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.54	0.50	มาก	4.77	0.42	มากที่สุด

ตารางที่ 6 (ต่อ)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3. กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีการชี้แจงเหตุผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ	3.74	0.44	มาก	4.91	0.29	มากที่สุด
4. มีการรายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติ (ก.พ.)	4.61	0.49	มาก	4.70	0.46	มากที่สุด
5. การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงตามแนวทางการปฏิบัติ	4.61	0.49	มาก	4.70	0.46	มากที่สุด
6. มีหลักเกณฑ์วิธีการในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.96	0.55	มาก	4.66	0.48	มากที่สุด
7. มีการแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบล่วงหน้า	4.41	0.53	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
8. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูเพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานและการประกอบการพิจารณาความดีความชอบโดยสม่ำเสมอ	4.47	0.51	มาก	4.87	0.32	มากที่สุด
รวม	4.36	0.22	มาก	4.78	0.20	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่า

สภาพปัจจุบันในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X}$ = 4.36) เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือมีการรายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติ (ก.พ.)และการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อฝึกอบรมดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงตามแนวทางการปฏิบัติ ($\bar{X}$ =4.61) รองลงมา คือ มีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X}$ = 4.54) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.52) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูเพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานและการประกอบการพิจารณาความดีความชอบโดยสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.47) มีการแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบล่วงหน้า ($\bar{X}$ = 4.41) มีหลักเกณฑ์วิธีการในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X}$ = 3.96) และกรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีการชี้แจงเหตุผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ ($\bar{X}$ = 3.74) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.78) เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีการชี้แจงเหตุผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ ($\bar{X}$ =4.91) รองลงมา คือ มีการแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบล่วงหน้า ($\bar{X}$ = 4.88) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูเพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานและการประกอบการพิจารณาความดีความชอบโดยสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.87) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนและมีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X}$ = 4.77) มีการรายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติ (ก.พ.) การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อฝึกอบรมดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงตามแนวทางการปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.70) และมีหลักเกณฑ์วิธีการในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X}$ = 4.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มีดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.30	0.46	มาก	4.92	0.27	มากที่สุด
2. มีการนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและรักษาวินัย	4.21	0.42	มาก	4.87	0.34	มากที่สุด
3. มีการยึดระเบียบการมาปฏิบัติราชการ การลาการขออนุญาตออกนอกสถานศึกษา การไปราชการของข้าราชการครู	4.31	0.46	มาก	4.91	0.29	มากที่สุด
4. มีการจัดทำบัญชีควบคุมวันลาการไปราชการการขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาของครู	4.53	0.52	มาก	4.87	0.33	มากที่สุด
5. มีการดำเนินการทางวินัยเกี่ยวกับความผิดร้ายแรงและไม่ร้ายแรงแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษาด้วยความเป็นธรรม	4.54	0.66	มาก	4.78	0.41	มากที่สุด
6. มีการดำเนินการแก้ไขปัญหาครูที่กระทำผิดวินัยโดยการย้ายหรือให้ไปช่วยราชการที่สถานศึกษาอื่น	4.60	0.49	มาก	4.67	0.47	มากที่สุด
7. ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรในการรักษาวินัย	4.59	0.49	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด
8. มีการส่งเสริมกิจกรรมการสร้างระเบียบวินัยให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.31	0.46	มาก	4.62	0.49	มากที่สุด
รวม	4.42	0.32	มาก	4.81	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า

สภาพปัจจุบันในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42) เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีการดำเนินการแก้ไขปัญหาครูที่กระทำผิดวินัยโดยการย้ายหรือให้ไปช่วยราชการที่สถานศึกษาอื่น ($\bar{X}$ = 4.60) รองลงมา คือ ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคคลากรใน การรักษาวินัย ($\bar{X}$ = 4.59) มีการดำเนินการทางวินัยเกี่ยวกับความผิดร้ายแรงและไม่ร้ายแรงแก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X}$ = 4.54) มีการจัดทำบัญชีควบคุมวันลาการไป ราชการการขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาของครู ($\bar{X}$ = 4.53) มีการยึดระเบียบการมาปฏิบัติ ราชการการลาการขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาการไปราชการของข้าราชการครู มีการส่งเสริม กิจกรรมการสร้างระเบียบวินัยให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.31) มีดำเนินการจัดอบรมให้ ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ =4.30) และมีการนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและรักษาวินัย ตามลำดับ ($\bar{X}$ =4.21)

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.81) เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่าง สม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.92) รองลงมา คือ มีการยึดระเบียบการมาปฏิบัติราชการการลาการขออนุญาต ออกนอกสถานศึกษาการไปราชการของข้าราชการครู ($\bar{X}$ = 4.91) มีการนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้ครู ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและรักษาวินัย และมีการจัดทำบัญชีควบคุมวันลาการไปราชการการขอ อนุญาตออกนอกสถานศึกษาของครู ($\bar{X}$ = 4.87) ผู้บริหารกระทาตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ ข้าราชการครูและบุคคลากรในการรักษาวินัย ($\bar{X}$ = 4.82) มีการดำเนินการทางวินัยเกี่ยวกับความผิด ร้ายแรงและไม่ร้ายแรงแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษาด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X}$ = 4.67) และมีการ ส่งเสริมกิจกรรมการสร้างระเบียบวินัยให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบริหารงานบุคคลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพจรรยาบรรณของบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ	4.13	0.74	มาก	4.85	0.35	มากที่สุด
2. สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพได้สอดคล้องกับความต้องการ	4.24	0.64	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
3. มีการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง	4.12	0.74	มาก	4.70	0.46	มากที่สุด
4. มีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนในการปฏิบัติราชการอย่างเหมาะสม	4.12	0.74	มาก	4.81	0.39	มากที่สุด
5. สถานศึกษาจัดให้มีการประชุมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.46	มาก	4.72	0.45	มากที่สุด
6. สถานศึกษาจัดให้มีแหล่งค้นค้าหาความรู้ของบุคคลากรในสถานศึกษา	4.12	0.74	มาก	4.69	0.46	มากที่สุด
7. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาจัดทาผลงานทางวิชาการในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ	4.51	0.64	มาก	4.73	0.45	มากที่สุด
8. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้า ให้ความรู้จากแหล่งเรียนรู้และสื่อต่างๆรอบตัว เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.13	0.74	มาก	4.65	0.48	
รวม	4.21	0.48	มาก	4.75	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า

สภาพปัจจุบันในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21) เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา จัดทาผลงานทางวิชาการในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ($\bar{X}$ = 4.51) รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดให้มีการประชุมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.31) สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพได้สอดคล้องกับความต้องการ ($\bar{X}$ = 4.24) สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพจรรยาบรรณของบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้า ให้ความรู้จากแหล่งเรียนรู้และสื่อต่างๆรอบตัว เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.13) และมีการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องมีการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติราชการอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.12) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.75) เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือมีสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพได้สอดคล้องกับความต้องการ ($\bar{X}$ = 4.86) รองลงมา คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพจรรยาบรรณของบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 4.85) มีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนในการปฏิบัติราชการอย่างเหมาะสม($\bar{X}$ = 4.81)สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาจัดทาผลงานทางวิชาการในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 4.73) สถานศึกษาจัดให้มีการประชุมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.72) สถานศึกษามีการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.70) สถานศึกษาจัดให้มีแหล่งค้นคว้าหาความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.69) และสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้า ให้ความรู้จากแหล่งเรียนรู้และสื่อต่างๆรอบตัว เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.65) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งมี เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

3.1 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ระหว่างตัวแปรต้น คือ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน กับตัวแปรตาม คือด้านการวางแผนอัตรากำลังด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 9 เปรียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนางานบริหารบุคคลสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ

สภาพปัจจุบัน	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
1.ด้านการวางแผนกำลัง	ชาย	72	4.17	0.24	3.11	0.00*
	หญิง	167	4.28	0.24		
2.ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ชาย	72	4.24	0.21	0.36	0.72
	หญิง	167	4.25	0.18		
3. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ชาย	72	4.30	0.29	2.41	0.02*
	หญิง	167	4.38	0.18		
4. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ชาย	72	4.36	0.38	1.93	0.06
	หญิง	167	4.45	0.29		
5. ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ชาย	72	4.12	0.47	1.87	0.06
	หญิง	167	4.25	0.47		
โดยรวม	ชาย	72	4.24	0.22	2.99	0.00*
	หญิง	167	4.32	0.16		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน ว่าพบด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลัง และด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และไม่แตกต่างกันมีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 10 วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามตำแหน่ง

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df.	MS	F	Sig.
1.ด้านการวางแผนกำลัง	ระหว่างกลุ่ม	0.71	2	0.36	6.13	0.00*
	ภายในกลุ่ม	13.73	236	0.06		
	รวม	14.45	238			
2. ด้านการสรรและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	0.22	2	0.11	3.26	0.04*
	ภายในกลุ่ม	8.09	236	0.03		
	รวม	8.31	238			
3. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	0.14	2.91	0.06
	ภายในกลุ่ม	11.40	236	0.05		
	รวม	11.69	238			
4. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.48	2	0.24	2.36	0.10
	ภายในกลุ่ม	24.00	236	0.10		
	รวม	24.48	238			
5. ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.58	2	1.29	5.90	0.00*
	ภายในกลุ่ม	51.60	236	0.22		
	รวม	54.18	238			

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df.	MS	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.62	2	0.31	9.98	0.00*
	ภายในกลุ่ม	7.33	236	0.03		
	รวม	7.95	238			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า ความแปรปรวนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน ว่าพบด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลัง ด้านการสรรและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และแตกต่างกันมีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการวางแผนและกำลัง

ตำแหน่ง	$\bar{x}$	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้างานบุคคล	ครู
ผู้บริหารสถานศึกษา	4.24	-	.97	.02*
หัวหน้างานบุคคล	4.25		-	.08
ครู	4.21			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเป็นเฉลี่ยรายคู่ ด้านการวางแผนและกำลัง ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา

มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 แตกต่างจากครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ตำแหน่ง	$\bar{x}$	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้างานบุคคล	ครู
ผู้บริหารสถานศึกษา	4.24	-	.55	.05*
หัวหน้างานบุคคล	4.25		-	.71
ครู	4.21			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเป็นเฉลี่ยรายคู่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 แตกต่างจากครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่ง	$\bar{x}$	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้างานบุคคล	ครู
ผู้บริหารสถานศึกษา	4.24	-	.03	.00*
หัวหน้างานบุคคล	4.25		-	.96
ครู	4.21			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเป็นเฉลี่ยรายคู่ ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยวิธีการทดสอบของ

เชฟเฟ่ (Scheffe's method) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 แตกต่างจากครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df.	MS	F	Sig.
1. ด้านการวางแผนกำลัง	ระหว่างกลุ่ม	0.78	3	0.26	4.48	0.00*
	ภายในกลุ่ม	13.66	235	0.06		
	รวม	14.45	238			
2. ด้านการสรรและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	0.22	3	0.07	2.16	0.09
	ภายในกลุ่ม	8.09	235	0.03		
	รวม	8.31	238			
3. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	0.77	3	0.26	5.49	0.00*
	ภายในกลุ่ม	10.92	235	0.05		
	รวม	11.69	238			
4. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.87	3	0.29	2.89	0.04*
	ภายในกลุ่ม	23.61	235	0.10		
	รวม	24.48	238			
5. ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.07	3	0.36	1.58	0.20
	ภายในกลุ่ม	53.11	235	0.23		
	รวม	54.18	238			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.59	2	0.20	6.28	0.00*
	ภายในกลุ่ม	7.36	235	0.03		
	รวม	7.95	238			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า ความแปรปรวนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกประสบการณการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลัง ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และแตกต่างกันจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการวางแผนกำลัง

ตำแหน่ง	$\bar{x}$	ไม่เกิน 10 ปี	10 - 20 ปี	21-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 10 ปี	4.16	-	.00*	.46	.89
10 - 20 ปี	4.29	-	-	.76	.95
21-30 ปี	4.24	-	-	-	1.00
31 ปีขึ้นไป	4.23	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเป็นเฉลี่ยรายคู่ ด้านการวางแผนกำลังด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ตำแหน่ง	$\bar{x}$	ไม่เกิน 10 ปี	10 - 20 ปี	21-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 10 ปี	4.28	-	.00*	.77	.97
10 - 20 ปี	4.40	-	-	.31	.80
21-30 ปี	4.33	-	-	-	1.00
31 ปีขึ้นไป	4.32	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเป็นเฉลี่ยรายคู่ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่ง	$\bar{x}$	ไม่เกิน 10 ปี	10 - 20 ปี	21-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 10 ปี	4.34	-	0.06	.89	.56
10 - 20 ปี	4.47	-	-	.65	.98
21-30 ปี	4.39	-	-	-	.82
31 ปีขึ้นไป	4.52	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเป็นเฉลี่ยรายคู่ ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำแนกตามเพศ

สภาพที่พึงประสงค์	เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
1.ด้านการวางแผนกำลัง	ชาย	72	4.73	0.17	1.59	0.11
	หญิง	167	4.77	0.19		
2.ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ชาย	72	4.86	0.12	0.82	0.41
	หญิง	167	4.84	0.13		
3. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ชาย	72	4.85	0.12	4.55	0.00*
	หญิง	167	4.75	0.22		
4. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ชาย	72	4.80	0.16	0.32	0.75
	หญิง	167	4.81	0.18		
5. ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ชาย	72	4.69	0.22	2.88	0.00*
	หญิง	167	4.78	0.21		
โดยรวม	ชาย	72	4.79	0.11	0.22	0.83
	หญิง	167	4.79	0.14		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่าด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และแตกต่างกันมีจำนวน 3 ด้าน แก่ ด้านการวางแผนกำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 19 วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามตำแหน่ง

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df.	MS	F	Sig.
1.ด้านการวางแผนกำลัง	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	0.83	0.44
	ภายในกลุ่ม	8.17	236	0.04		
	รวม	8.23	238			
2. ด้านการสรรและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	1.93	0.15
	ภายในกลุ่ม	3.70	236	0.02		
	รวม	3.76	238			
3. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	0.35	2	0.18	4.37	0.01*
	ภายในกลุ่ม	9.45	236	0.04		
	รวม	9.80	238			
4. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.04	1.23	0.30
	ภายในกลุ่ม	7.07	236	0.03		
	รวม	7.15	238			
5. ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.42	2	0.21	4.53	0.01*
	ภายในกลุ่ม	10.95	236	0.05		
	รวม	11.37	238			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.46	0.63
	ภายในกลุ่ม	4.29	236	0.02		
	รวม	4.31	238			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า ความแปรปรวนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และไม่แตกต่างกันมีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลัง ด้านการสรรและบรรจุแต่งตั้งและด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ตำแหน่ง	$\bar{x}$	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้างานบุคคล	ครู
ผู้บริหารสถานศึกษา	4.88	-	.82	.03*
หัวหน้างานบุคคล	4.84		-	.29
ครู	4.76			.

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเป็นเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 แตกต่างจากครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พหุน ปณฺ ฑิโต ชีเว

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามตำแหน่งด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่ง	$\bar{x}$	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้างานบุคคล	ครู
ผู้บริหารสถานศึกษา	4.66	-	.97	.05*
หัวหน้างานบุคคล	4.67		-	.15
ครู	4.77			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเป็นเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 แตกต่างจากครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล ครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df.	MS	F	Sig.
1.ด้านการวางแผนกำลัง	ระหว่างกลุ่ม	0.05	3	0.02	0.47	0.70
	ภายในกลุ่ม	8.18	235	0.04		
	รวม	8.23	238			
2. ด้านการสรรและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	0.18	3	0.06	3.99	0.01*
	ภายในกลุ่ม	3.58	235	0.02		
	รวม	3.76	238			
3. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	0.45	3	0.15	3.76	0.01*
	ภายในกลุ่ม	9.35	235	0.04		
	รวม	9.80	238			
4. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.03	3	0.01	0.33	0.80
	ภายในกลุ่ม	7.12	235	0.03		
	รวม	7.15	238			
5. ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.46	3	0.15	3.31	0.02*
	ภายในกลุ่ม	10.91	235	0.05		
	รวม	11.37	238			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.02	3	0.01	0.29	0.84
	ภายในกลุ่ม	4.29	238	0.02		
	รวม	4.30	238			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่าความแปรปรวนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกประสบการณ์การทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านว่าพบด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน

การสรรและบรรจุแต่งตั้งด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและไม่แตกต่างกันจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลัง และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ไม่เกิน 10 ปี	10 - 20 ปี	21-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 10 ปี	4.86	-	.30	.56	.93
10 - 20 ปี	4.82	-	-	.56	.02*
21-30 ปี	4.90	-	-	-	1.00
31 ปีขึ้นไป	4.89	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเป็นเฉลี่ยรายคู่ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปีมีความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 31 ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พหุน ปณฺ ฑิโต ชีเว

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ไม่เกิน 10 ปี	10 - 20 ปี	21-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 10 ปี	4.85	-	.02*	.14	.86
10 - 20 ปี	4.76	-	-	1.00	.99
21-30 ปี	4.75	-	-	-	.99
31 ปีขึ้นไป	4.79	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเป็นเฉลี่ยรายคู่ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ่(Scheffe's method) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบรายคู่ ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ไม่เกิน 10 ปี	10 - 20 ปี	21-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 10 ปี	4.68	-	.04*	.13	.79
10 - 20 ปี	4.78	-	-	1.00	.99
21-30 ปี	4.79	-	-	-	1.00
31 ปีขึ้นไป	4.77	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเป็นเฉลี่ยรายคู่ ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 โดยหาค่าการแจกแจงความถี่และการบรรยายข้อมูลเชิงพรรณนา

ตารางที่ 26 ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการวางแผนกำลัง

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ควรให้อิสระแก่บุคลากรในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตของแต่ละบุคคล	13
2	ควรให้ครูมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นและพัฒนางานบุคคล	12
3	ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลตามความสามารถเพื่อประสิทธิผลของงาน	15
	รวม	40

จากตารางที่ 26 พบว่า ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการวางแผนกำลัง เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลตามความสามารถเพื่อประสิทธิผลของงาน (ความถี่ = 15) ควรให้อิสระแก่บุคลากรในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตของแต่ละบุคคล (ความถี่ =13) และควรให้ครูมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นและพัฒนางานบุคคล (ความถี่ =12) ตามลำดับ

ตารางที่ 27 ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ควรมีคู่มือเกี่ยวกับนโยบายผลประโยชน์ข้อกำหนดและสาระอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสำหรับบุคลากรใหม่	13
2	ควรมีการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งรับย้ายโอนแทนตำแหน่งที่ว่างสอดคล้องกับวิชาเอกที่โรงเรียนขาดแคลน	10
3	ควรกำหนดคุณสมบัติคุณวุฒิการศึกษาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตรงตามตำแหน่งงานที่กำหนดไว้	12
	รวม	35

จากตารางที่ 27 พบว่า ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ควรมีคู่มือเกี่ยวกับนโยบายผลประโยชน์ข้อกำหนดและสาระอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสำหรับบุคลากรใหม่(ความถี่ = 13)ควรกำหนดคุณสมบัติคุณวุฒิการศึกษาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตรงตามตำแหน่งงานที่กำหนดไว้(ความถี่ = 12) และควรมีการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งรับย้ายโอนแทนตำแหน่งที่ว่างสอดคล้องกับวิชาเอกที่โรงเรียนขาดแคลน (ความถี่ = 10) ตามลำดับ

ตารางที่ 28 ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ควรมีการชี้แจงเหตุผลกรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ	16
2	ควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นธรรม	11
3	ควรมีคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูเพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานและการประกอบการพิจารณาความดีความชอบโดยสม่ำเสมอ	13
	รวม	40

จากตารางที่ 28 พบว่า ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ควรมีการชี้แจงเหตุผลกรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ (ความถี่ = 16) ควรมีคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูเพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานและการประกอบการพิจารณาความดีความชอบโดยสม่ำเสมอ (ความถี่ = 13) ควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นธรรม(ความถี่ = 11) ตามลำดับ

ตารางที่ 29 ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	โรงเรียนควรกำหนดบทลงโทษแก่บุคลากรที่ทำผิดกฎและระเบียบวินัยของโรงเรียน	11
2	ควรการนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและรักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอ	13
3	ควรชี้แจงระเบียบการมาปฏิบัติราชการการลาการขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาการไปราชการของข้าราชการครู สำหรับครูบรรจุใหม่	15
	รวม	39

จากตารางที่ 29 พบว่า ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ควรชี้แจงระเบียบการมาปฏิบัติราชการการลาการขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาการไปราชการของข้าราชการครู สำหรับครูบรรจุใหม่ (ความถี่ = 15) ควรการนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและรักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอ (ความถี่ = 13) โรงเรียนควรกำหนดบทลงโทษแก่บุคลากรที่ทำผิดกฎและระเบียบวินัยของโรงเรียน (ความถี่ = 11) ตามลำดับ

ตารางที่ 30 ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ควรมีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนในการปฏิบัติราชการอย่างเหมาะสม	13
2	สถานศึกษาควรมีคู่มือในการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	12
3	สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาสำหรับครูบรรจุใหม่	14
	รวม	39

จากตารางที่ 30 พบว่า ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาสำหรับครูบรรจุใหม่ (ความถี่ = 14) ควรมีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนในการปฏิบัติราชการอย่างเหมาะสม (ความถี่=13) สถานศึกษาควรมีคู่มือในการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ(ความถี่ = 12) ตามลำดับ

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปลายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
3. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนางานบริหารงานบุคคลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

สรุปผล

การวิจัยเรื่องสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 สรุปผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ บริหารงานบุคคลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า

1.1 ด้านวางแผนอัตรากำลัง สภาพปัจจุบันโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการกำหนดโครงสร้างงานและกิจกรรมงานเฉพาะอย่างให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.44) มีการ

จัดทำแผนอัตรากำลังล่วงหน้าไว้ทุกปีงบประมาณ ($\bar{X}$ = 4.40) มีการวิเคราะห์งานและการประเมินความต้องการอัตรากำลังก่อนการจัดสรรอัตรากำลังโดยมีเกณฑ์ในการตัดสินที่ชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.31) สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.76) เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการพิจารณาถึงความต้องการใช้บุคลากรทั้งในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปตามแผน ($\bar{X}$ = 4.88) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.86) มีการกำหนดโครงสร้างงานและกิจกรรมงานเฉพาะอย่างให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.82)

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สภาพปัจจุบันโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งรับย้ายโอนแทนตำแหน่งที่ว่างสอดคล้องกับวิชาเอกที่โรงเรียนขาดแคลน ($\bar{X}$ = 4.45) มีการดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรา53 แห่ง พรบ. ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ($\bar{X}$ = 4.43) ใช้วิธีการหรือเครื่องมือในการคัดเลือกที่มีคุณภาพเช่นมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นสูง ($\bar{X}$ = 4.37) สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นลายลักษณ์อักษรและใช้วิธีการหรือเครื่องมือในการคัดเลือกที่มีคุณภาพเช่นมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นสูง ($\bar{X}$ = 4.89) มีการกำหนดวิธีการสรรหาบุคลากรโดยพิจารณาวิธีการที่ใช้เหมาะสมกับนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.88) มีการกำหนดคุณสมบัติคุณวุฒิการศึกษาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตรงตามตำแหน่งงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X}$ = 4.86)

1.3 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน สภาพปัจจุบันโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการรายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติ (ก.พ.) และการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อฝึกอบรมดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงตามแนวทางการปฏิบัติ ($\bar{X}$ =4.61) รองลงมา คือ มีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X}$ = 4.54) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

($\bar{X}$ = 4.52) สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีการชี้แจงเหตุผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ ($\bar{X}$ =4.91) รองลงมา คือ มีการแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบล่วงหน้า ($\bar{X}$ = 4.88) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูเพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานและการประกอบการพิจารณาความดีความชอบโดยสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.87)

1.4 ด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สภาพปัจจุบันโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการดำเนินการแก้ไขปัญหาครูที่กระทำผิดวินัยโดยการย้ายหรือให้ไปช่วยราชการที่สถานศึกษาอื่น ($\bar{X}$ = 4.60) ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคคลากรในการรักษาวินัย ($\bar{X}$ = 4.59) มีการดำเนินการทางวินัยเกี่ยวกับความผิดร้ายแรงและไม่ร้ายแรงแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษาด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X}$ = 4.54) สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.92) มีการยึดระเบียบการมาปฏิบัติราชการการลาการขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาการไปราชการของข้าราชการครู ($\bar{X}$ = 4.91) มีการนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและรักษาวินัย และมีการจัดทำบัญชีควบคุมวันลาการไปราชการการขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาของครู ($\bar{X}$ = 4.87)

1.5 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สภาพปัจจุบันโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาจัดทาผลงานทางวิชาการในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ($\bar{X}$ = 4.51) สถานศึกษาจัดให้มีการประชุมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.31) สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพได้สอดคล้องกับความต้องการ ($\bar{X}$ = 4.24) สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพได้สอดคล้องกับความต้องการ ($\bar{X}$ = 4.86) สถานศึกษาสนับสนุนให้

บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพจรรยาบรรณของบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 4.85) มีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนในการปฏิบัติราชการอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.81)

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า

2.1 ผลการเปรียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ระหว่างตัวแปรต้น คือ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน กับตัวแปรตาม คือด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ .05

2.2 ผลการเปรียบสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ระหว่างตัวแปรต้น คือ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน กับตัวแปรตาม คือด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ .05

3. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนางานบริหารงานบุคคลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า

3.1 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการวางแผนกำลัง เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลตามความสามารถเพื่อประสิทธิผลของงาน รองลงมาคือ ควรให้อิสระแก่บุคลากรในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตของแต่ละบุคคล และควรให้ครูมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นและพัฒนางานบุคคลตามลำดับ

3.2 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ควรมีคู่มือเกี่ยวกับนโยบาย ผลประโยชน์ ข้อกำหนดและสาระอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสำหรับบุคลากรใหม่ รองลงมาคือ ควรกำหนดคุณสมบัติ คุณวุฒิ

การศึกษา ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตรงตามตำแหน่งงานที่กำหนดไว้ และควรมีการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง รับย้าย โอนแทนตำแหน่งที่ว่างสอดคล้องกับวิชาเอกที่โรงเรียนขาดแคลนตามลำดับ

3.3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ควรมีการชี้แจงเหตุผลกรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ รองลงมาคือ ควรมีคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูเพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานและการประกอบการพิจารณาความดีความชอบโดยสม่ำเสมอ และควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นธรรม ตามลำดับ

3.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ควรชี้แจงระเบียบการมาปฏิบัติราชการ การลาการขออนุญาตออกนอกสถานศึกษา การไปราชการของข้าราชการครู สำหรับครูบรรจุใหม่ รองลงมาคือ ควรการนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย และรักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอ และโรงเรียนควรกำหนดบทลงโทษแก่บุคลากรที่ทำผิดกฎและระเบียบวินัยของโรงเรียน ตามลำดับ

3.5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาสำหรับครูบรรจุใหม่ รองลงมาคือ ควรมีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนในการปฏิบัติราชการอย่างเหมาะสม และสถานศึกษาควรมีคู่มือในการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิจัยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนขนาดเล็ก มีการกำหนดโครงสร้างงานและกิจกรรมงานเฉพาะอย่างให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม มีการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งรับย้ายโอนแทนตำแหน่งที่ว่างสอดคล้องกับวิชาเอกที่โรงเรียนขาดแคลน มีการรายงานการสั่งเลื่อนเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติ มีการดำเนินการแก้ไขปัญหาครูที่กระทำผิดวินัยโดยการย้ายหรือให้ไปช่วยราชการที่สถานศึกษาอื่น และสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาจัดทำผลงานทางวิชาการในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ แต่การดำเนินงานบางด้านโรงเรียนยังไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน แนวการปฏิบัติปัจจุบันยังไม่ได้ปฏิบัติย่างเต็มที่แม้ว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญก็ตามจึงทำให้ผู้บริหาร ครู ในโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี ทบเทิบ (2560 : 126-132) การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิตโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนในปัจจุบันมีการพิจารณาการใช้บุคคลากรทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้เป็นไปตามแผน มีการใช้เกณฑ์ในการรับบุคคลเข้ามาเป็นบุคลาการอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร มีเครื่องมือในการพิจารณาที่เที่ยงตรงมีความเชื่อมั่นสูง หากมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนก็มีการชี้แจงเหตุผลให้ข้าราชการครูและบุคคลกรทางการศึกษาได้ทราบ มีการจัดอบรมให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอมีการแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบล่วงหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชัย ธรรมมา (2550 : 72-75) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งมี เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นสภาพปัจจุบันในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่า ด้านการวางแผนกำลังด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ หนูพร สุภาชาติ (2552 : 108) ศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ต่อสภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมแตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นสภาพปัจจุบันในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำแนก ตำแหน่ง แตกต่างกัน พบว่าโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่าด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจาก งานด้านการบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาต้องปฏิบัติงานให้ตรงกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความติดเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยูโสบ อาดำ (2556 : 140-155) ศึกษา ความคาดหวังและสภาพจริงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า เปรียบเทียบบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นสภาพปัจจุบันในการพัฒนางานบุคคลในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้า งานบริหารงานบุคคล และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่าแตกต่างกันแตกต่างกัน 3 ด้านได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ที่ได้รับมอบหมายงานต่างๆให้มาปฏิบัติจากผู้บริหารอีกทีทำให้มองการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกา ว่องวารี (2545 : 132) ศึกษา การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ผลการเปรียบเทียบพบว่าข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 มีจำนวน 2 ด้านได้แก่ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจากทัศนคติจากการทำงาน การตัดสินใจ พฤติกรรมโต้ตอบเป็นปัจจัยส่งผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยูโสบ อาดำ (2556 : 140-155) ศึกษา ความคาดหวังและสภาพจริงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า เปรียบเทียบบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.5 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นสภาพที่พึงประสงค์ในการการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้า งานบริหารงานบุคคล และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำแนกตามตำแหน่งที่แตกต่างกัน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 ด้านได้แก่ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานที่มีสายงานการบังคับบัญชา ผู้บริหาร หัวหน้างานมีหน้าที่ประเมินครู รูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันในกรอบการทำงานที่มีระเบียบบังคับตามกลุ่มงานที่สังกัดในการปฏิบัติงานอื่นนอกเหนืองานสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553 : 61-73) ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.6 ผลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ด้านได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การทำงานในระยะเวลาที่ยาวนานทำให้เกิดความชำนาญ ส่วนประสบการณ์ทำงานที่น้อยกว่าทัศนะคติในการทำงานที่ต่างออกไป จากประสบการณ์เดิม การเข้าร่วมการฝึกอบรม วัฒนธรรมองค์กรหล่อหลอมให้เกิดการเรียนรู้ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนะชัย อุปริรัตน์ (2547 : 50-55) ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ผลการศึกษาพบว่า

เปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

1.1 เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้นำผลการวิจัยไปใช้ควรคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาโดยการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

1.2 เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้นำผลการวิจัยไปใช้ควรคำนึงถึงการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรที่ตรงกับวิชาเอกและขาดแคลน

1.3 เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้นำผลการวิจัยไปใช้ควรคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา

1.4. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้นำผลการวิจัยไปใช้ควรคำนึงถึงการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาด้านอื่นๆ ของการบริหารงานบุคคลโดยใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเดิมอีกครั้ง

2.2 ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรศึกษาแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเติมเติม ฉบับที่ 2 (2545).** ไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.** กรุงเทพ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กระทรวงศึกษาธิการ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 (2553).** ไทย.

กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2544). **การประกันคุณภาพเส้นทางที่เดินทางร่วมกันสู่คุณภาพการศึกษา.** ประชาศึกษา.

ก่อ สวัสดิพานิชย์. (2539). **หน้าที่หลักของการศึกษา.** คุรุปริทัศน์ ศูนย์ประชาสัมพันธ์ กระทรวงศึกษาธิการ.

กัลยาณี ทบเทิบ. (2560). **การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสาธิต.** มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กิ่ง บุญเจริญ. (2547). **การบริหารงานบุคคลโรงเรียนพานกสกสวัสดิ์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย.** มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

กิติมา ปรีดาดิลก. (2542). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: อักษรพิพัฒน์.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

โกวิท ประวาลพฤกษ์. (2541). **กระบวนทัศใหม่ : การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี: SR Printing Limited Partnership.

จรูญ ชูลาภ. (2543). **หลักการบริหารและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

จุฑา มนัสไพบูลย์. (2539). **เอกสารประกอบคำบรรยายการอบรมผู้บริหารในสถานศึกษาระดับสูง เล่ม 3 : บริหารศาสตร์.** กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

เจริญ ไวรวัจนกุล. (2545). **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ชนิตา รักษ์พลเมือง. (2550). **รายงานการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบกฎหมายที่ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ.

ชลอ กองสุทธิ์ใจ. (2539). **การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ชัชวาล ชำนาญ. (2550). **การบริหารงานบุคคลเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสัตยาไส จังหวัดลพบุรี.** มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2545). **สู่ทิศทางใหม่การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: วี เจ พริ้นติ้ง.

ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม. (2544). **จิตวิทยาการเรียนการสอน.** กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2552). **การสรรหา การคัดเลือก.** กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง. (2541). **การบริหารงานบุคลากรในภาครัฐ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2545). **การศึกษาทรัพยากรมนุษย์ HUMAN RESOURCE MANAGEMENT.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณัฐนิภา คุปรัตน์. (2541). **แผนพัฒนาวิชาชีพครุฑของคุรุสภา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ดนัย เทียนพุฒ. (2545). **การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่21.** กรุงเทพฯ: ไทยเจริญการพิมพ์.

ดิเรก ถึงฝั่ง. (2550). **ประมวลสาระชุดวิชาประสบการ วิชาชีพบริหารรัฐกิจ เล่ม 2 ในการเมืองกับการบริหารราชการ.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ดิลก พัฒนวิชัยโชติ. (2544). **หลักการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ดุจดาว จิตใส. (2554). **การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5**. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2546). **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เติมศักดิ์ ทองอินทร์. (2547). **ระบบราชการและการบริหารราชการไทย.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถวัลย์ ทองมี. (2539). **การบริหารงานบุคลากรภายนอก ของโรงเรียนสังกัดสานักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม.** จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทองคำ ผดุงสุข. (2540). **การใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน.** กรมวิชาการ. กรุงเทพฯ.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2544). **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ธงชัย สันติวงษ์. (2542). **พฤติกรรมบุคคลภายในองค์การ.** กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธนะชัย อุปริรัตน์. (2547). **ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.** มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธัชชัย จิตรนนท์. (2555). **การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิพนธ์ กินาวงษ์. (2543). **หลักบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. พิษณุโลก: ตระกูลไทย.

นิยม ศรีวิเศษ. (2544). **หลักการปกครองและการบริหารงานของหัวหน้างาน.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: มิตรเจริญการพิมพ์.

นุชนาฏ สาริศรี. (2559). **สภาพ และความต้องการในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.** มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บรรจงศักดิ์ พินธะ. (2550). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย.** มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญเลิศ ไพรินทร์. (2538). **พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2549). **การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.

ผกา ว่องวารี. (2545). **การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา.** มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

พงศธร ผาสิงห์. (2552). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลใน จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน.** มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

พนอม แก้วกำเนิด. (2538). **กลยุทธ์ทำงานให้มีประสิทธิภาพ สารพัฒนาหลักสูตร.** กรุงเทพฯ: อักษรพิพัฒน์.

พนัส หันนาคินทร์. (2542). **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พยอม วงศ์สารศรี. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: สุภา.

พรไชย สาครเสถียรกุล. (2550). **สภาพการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนางานการบริหารงานบุคคลในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ.** มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

พรหมเมศว์ คำผาบ. (2557**). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริ หารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1.** มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พรหม อ้องหว่าง. (2544). **การศึกษาสภาพปัญหากระบวนการบริหารการเงินของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ : ศึกษากรณีจังหวัดนราธิวาส.** สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พระธรรมปิ ฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2542). **การศึกษากบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระมหาเกียรติศักดิ์ ฉน.ทธม.โม (ยันตรุดร). (2552). **การศึกษาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

พิชิต เทพวรรณ์. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ไพโรจน์ ลิตปรีชา. (2539). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ไพโรจน์ ลิตปรีชา. (2541). **หลักการบริหารงานบุคลากร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2549). **ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ.

ภิญโญ สาธร. (2537). **หลักบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ค.ส. การพิมพ์.

มนูญ ร่มแก้ว. (2553). **สภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี.** มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

มยุรี อนุมานราชธน. (2551). **การบริหารโครงการ (PROJECT MANAGEMENT).** ปทุมธานี: ดูมายเบส จำกัด.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2544). **การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน.** นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เมตตา สารีวงค์. (2558). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.** มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ยูโสบ อาดำ. (2556). **ความคาดหวังและสภาพจริงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส.** มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

รุ่ง แก้วแดง. (2541). **องค์การและการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

รุ่ง พูนสวัสดิ์. (2545). **หลักการบริหารการศึกษาในโรงเรียน.** เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2538). **หลักการและระบบบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2548). **หัวหน้างานพันธุ์แท้.** กรุงเทพฯ: สมาคมสงเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุน).

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2541). **กระบวนทัศน์ใหม่ : การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

วิเชียร โถสุวรรณจินดา. (2551). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: โฟรเพช.

วิทยา ศรีจันทร์หล้า. (2553). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4.** มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2551). **การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบชี้วัด**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

วิริยา วิวัติวงค์. (2555). **การพัฒนางานบริหารบุคคลใน สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1.** มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: เทพวิสุทธิ์.

วีระ อรัญญมงคล. (2552). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ศิริอร ขันธหัตถ์. (2545). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: ทิพย์พิสุทธิ์.

สนอง ปจฺโจปการี. (2550). **มนุษย์กับสังคม.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมคิด บางโม. (2553). **องค์การและการจัดการ : Organization and Management.** กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สมนึก นนธิจันทร์. (2540). **การบริหารงานบุคลากรในยุคใหม่.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ชุมชนการพิมพ์.

สมบูรณ์ พรรณาภพ. (2541). **การบริหารงานเป็นหัวใจหลักในการบริหาร.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2538). **หลักการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.

สมพงษ์ อยู่มาก. (2538). **แนวทางการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2548). **การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสติดิโอ.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2546). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: บริษัทประชาชนจำกัด.

สมาน อัศวภูมิ. (2546). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ไทยร่มเกล้า.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. (2552). **แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2552.** มหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. (2552). **แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2552.** มหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3. (2552). **แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2552.** มหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. (2561). **ข้อมูลสารสนเทศ.** http://www.ses26.go.th/2014/ (20 กุมภาพันธ์ 2561)

สำราญ หงษ์กลาง. (2547). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา. (2554). **บริหาร HR อย่างมืออาชีพ.** กรุงเทพฯ: ธิงค์ บียอนด์ บุ๊คส์.

สุธีระ ทานตวนิช. (2545). **การบริหารงานโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สตรีเนติศึกษา.

สุเมธ เดียวอิศเรศ. (2541). **การศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญในกรุงเทพมหานคร.** มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรชัย ธรรมมา. (2550). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย.** มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

เสนาะ ติเยาว์. (2544). **หลักการบริหาร.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.** มหาสารคาม: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

หนูพร สุภาชาติ. (2552). **สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร.** มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

หวน พินธุพันธ์. (2540). **การบริหารโรงเรียน.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.

อนันต์ เกตุวงศ์. (2543). **หลักการและเทคนิคการวางแผน.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2547). **HR FOR NON HR.** กรุงเทพฯ: เฮช อาร์ เซนเตอร์.

อินทิตา ชัยยานุวัฒน์. (2553). **ศึกษาทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.** มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อุบล รักการงาน. (2540). **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

อุไรวรรณ หนูทรัพย์. (2541). **หลักการบำรุงรักษาบุคลากร.** กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.

อุษณีย์ จิตตะปาโล และ นุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัติ. (2548). **การบริหารงานบุคคลระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง (ปวส.).** กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

Blankes, D. E. (1991). **A Model Job Description for the Personnel Administration Position in North Carolina Public School Systems.** North Carolina : The University of North Carolina at Greensboro.

Christy.D.Planned. (1992). **Change for personneldevelopment : Strategles planning and the CSPD Mid-South Regional Resource Center.** University of Kentucky.

Farhad Analoui. (2007). **Strategic Human Resource Management.** Australia: Thomson.

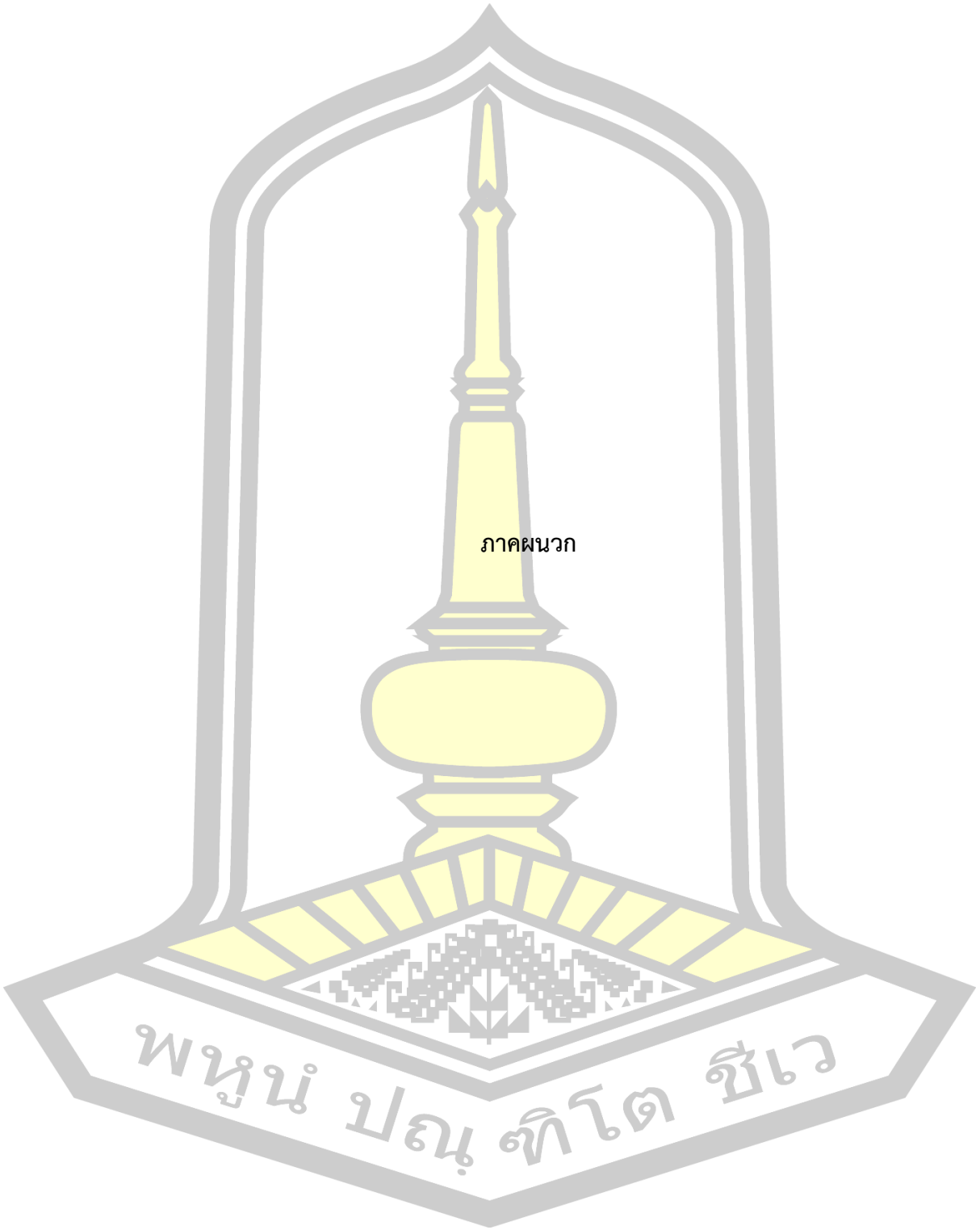
Fred C. Lunenburg & Allan C. Ornstein. (2008). **Educational Administration: Concepts and Practices: Concepts and Practices.** USA: Wadsworth.

Meier, S. E. (2001). **Nor them California School Superintends perception regarding confects with board member in the area of human resource administration.** California.

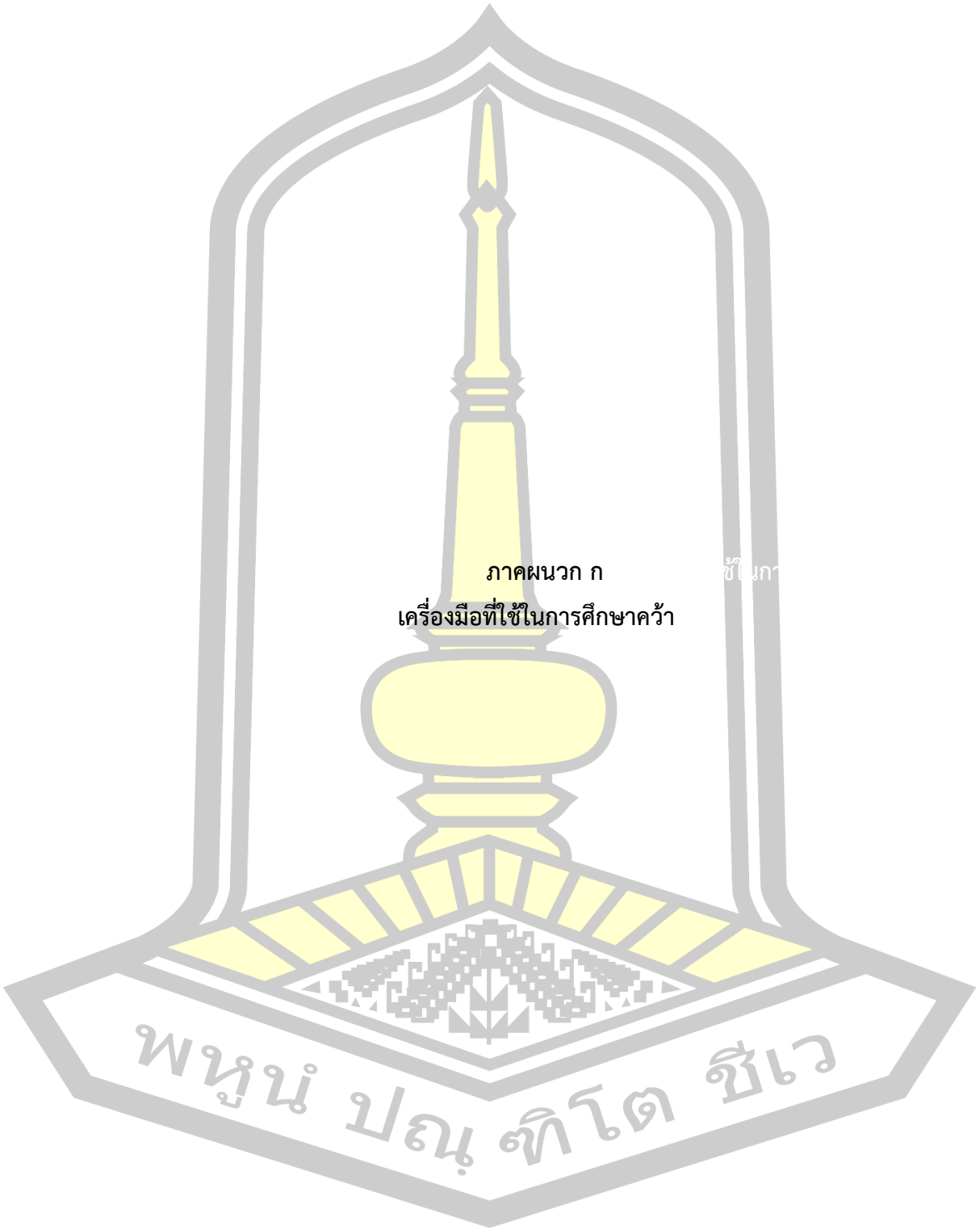
Michael, T. (2001). **Thought the Eyes of School Personnel Administrattion : What Matters in Selecting Elementary School Prainciple.** Draka University.

Robbins, S. P. (1989). **Organizational Behaviour.** UK: Prentice Hall.

Simon, H. A. (1947). **Leadership : Theory and Practice.** New York: Macmilian.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้า

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงที่ปรากฏในโรงเรียนของท่านให้ครบทุกประเด็นและทุกด้านซึ่งคำตอบเหล่านี้จะนำเสนอผลงานวิจัยในภาพรวมจะไม่มีผลกระทบเชิงลบต่อตัวท่านและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านแต่ประการใด

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ได้แก่ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน, หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครู สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

3. แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลโรงเรียน

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินการบริหารงานบุคคล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 คำถามแนวทางการบริหารงานบุคคล เป็นคำถามปลายเปิด 5 ประการ

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านในครั้งนี้ด้วยดีจึงขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นางสาวเพ็ญนภา สีหาบุญจันทร์
นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหุน ปณ ฑิโต ชีว

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ □ ชาย □ หญิง

2. ตำแหน่ง

□ ผู้บริหารสถานศึกษา □ หัวหน้างานบริหารงานบุคคล

□ ครู

3. ประสบการณ์การทำงาน

□ ไม่เกิน10 ปี □ 10 - 20 ปี

□ 21-30 ปี □ มากกว่า 30 ปี

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาแต่ละข้อคำถามว่าโรงเรียนของท่านได้มีการดำเนินการตามข้อนั้นในระดับใด (มากที่สุดถึงน้อยที่สุด) แล้วทำเครื่องหมาย✓ ที่ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุดโดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

มีสภาพการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน

5 หมายถึงมีระดับสภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลมากที่สุด

4 หมายถึงมีระดับสภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลมาก

3 หมายถึงมีระดับสภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลปานกลาง

2 หมายถึงมีระดับสภาพปัจจุบันในบริหารงานบุคคลน้อย

1 หมายถึงมีระดับสภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

มีสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคล

5 หมายถึงมีระดับที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลมากที่สุด

4 หมายถึงมีระดับที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลมาก

3 หมายถึงมีระดับที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลปานกลาง

2 หมายถึงมีระดับที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลน้อย

1 หมายถึงมีระดับที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ข้อที่	สภาพการบริหารงานบุคคล	ระดับสภาพปัจจุบัน					ระดับสภาพที่พึงประสงค์					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
ด้านการวางแผนกำลัง												
1	มีการวิเคราะห์งานและการประเมินความต้องการอัตรากำลังก่อนการจัดสรรอัตรากำลังโดยมีเกณฑ์ในการตัดสินที่ชัดเจน											
2	มีการกำหนดโครงสร้างงานและกิจกรรมงานเฉพาะอย่างให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม											
3	มีเกณฑ์การกำหนดขอบเขตของการแบ่งงานสอดคล้องกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ											
4	มีการจัดทำแผนอัตรากาลังล่วงหน้าไว้ทุกปีงบประมาณ											
5	มีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคคล											
6	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน											
7	มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรไว้อย่างเหมาะสมก่อนการคัดเลือก											
8	มีการพิจารณาถึงความต้องการใช้บุคลากรทั้งในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปตามแผน											
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง												
9	มีการกำหนดคุณสมบัติคุณวุฒิการศึกษาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตรงตามตำแหน่งงานที่กำหนดไว้											
10	กำหนดวิธีการสรรหาบุคลากรโดยพิจารณาวิธีการที่ใช้เหมาะสมกับนโยบายของโรงเรียน											
11	มีการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นลายลักษณ์อักษร											

ข้อที่	สภาพการบริหารงานบุคคล	ระดับสภาพปัจจุบัน					ระดับสภาพที่พึงประสงค์					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
(ต่อ) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง												
12	ใช้วิธีการหรือเครื่องมือในการคัดเลือกที่มีคุณภาพ เช่นมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นสูง											
13	มีส่วนร่วมในการพิจารณาการรับย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา											
14	มีการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งรับย้ายโอนแทนตำแหน่งที่ว่างสอดคล้องกับวิชาเอกที่โรงเรียนขาดแคลน											
15	มีคู่มือหรือสิ่งพิมพ์เกี่ยวกับนโยบายผลประโยชน์ข้อกำหนดและสาระอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสาหรับบุคลากรใหม่											
16	มีการดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรา 53 แห่งพรบ. ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547											
การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน												
17	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน											
18	มีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน											
19	กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีการชี้แจงเหตุผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ											

ข้อที่	สภาพการบริหารงานบุคคล	ระดับสภาพปัจจุบัน					ระดับสภาพที่พึงประสงค์					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
(ต่อ) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน												
20	มีการรายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติ (ก.พ.)											
21	การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อฝึกอบรมดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงตามแนวทางการปฏิบัติ											
22	มีหลักเกณฑ์วิธีการในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน											
23	มีการแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบล่วงหน้า											
24	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูเพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานและการประกอบการพิจารณาความดีความชอบโดยสม่ำเสมอ											
การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา												
25	มีดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ											
26	มีการนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและรักษาวินัย											
27	มีการยึดระเบียบการมาปฏิบัติราชการการลาการขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาการไปราชการของข้าราชการครู											
28	มีการจัดทำบัญชีควบคุมวันลาการไปราชการการขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาของครู											

ข้อที่	สภาพการบริหารงานบุคคล	ระดับสภาพปัจจุบัน					ระดับสภาพที่พึงประสงค์					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
(ต่อ) การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา												
28	มีการจัดทำบัญชีควบคุมวันลาการไปราชการการขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาของครู											
29	มีการดำเนินการทางวินัยเกี่ยวกับความผิดร้ายแรงและไม่ร้ายแรงแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษาด้วยความเป็นธรรม											
30	มีการดำเนินการแก้ไขปัญหาครูที่กระทำผิดวินัยโดยการย้ายหรือให้ไปช่วยราชการที่สถานศึกษาอื่น											
31	ผู้บริหารกระทาตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคคลากรในการรักษาวินัย											
32	มีการส่งเสริมกิจกรรมการสร้างระเบียบวินัยให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา											
การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา												
33	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพจรรยาบรรณของบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ											
34	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพได้สอดคล้องกับความต้องการ											
35	มีการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง											
36	มีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนในการปฏิบัติราชการอย่างเหมาะสม											
37	สถานศึกษาจัดให้มีการประชุมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง											

ข้อที่	สภาพการบริหารงานบุคคล	ระดับสภาพปัจจุบัน					ระดับสภาพที่พึงประสงค์					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
(ต่อ) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา												
38	สถานศึกษาจัดให้มีแหล่งค้นค้าหาความรู้ของบุคคลากรในสถานศึกษา											
39	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาจัดทาผลงานทางวิชาการในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ											
40	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้และสื่อต่างๆรอบตัวเพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ											

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

สถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานบุคคลคือ .....

.....

.....

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

สถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานบุคคล คือ.....

.....

.....

3. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

สถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานบุคคลคือ .....

.....

.....

.....

4. การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานบุคคล คือ.....

.....

.....

.....

5. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

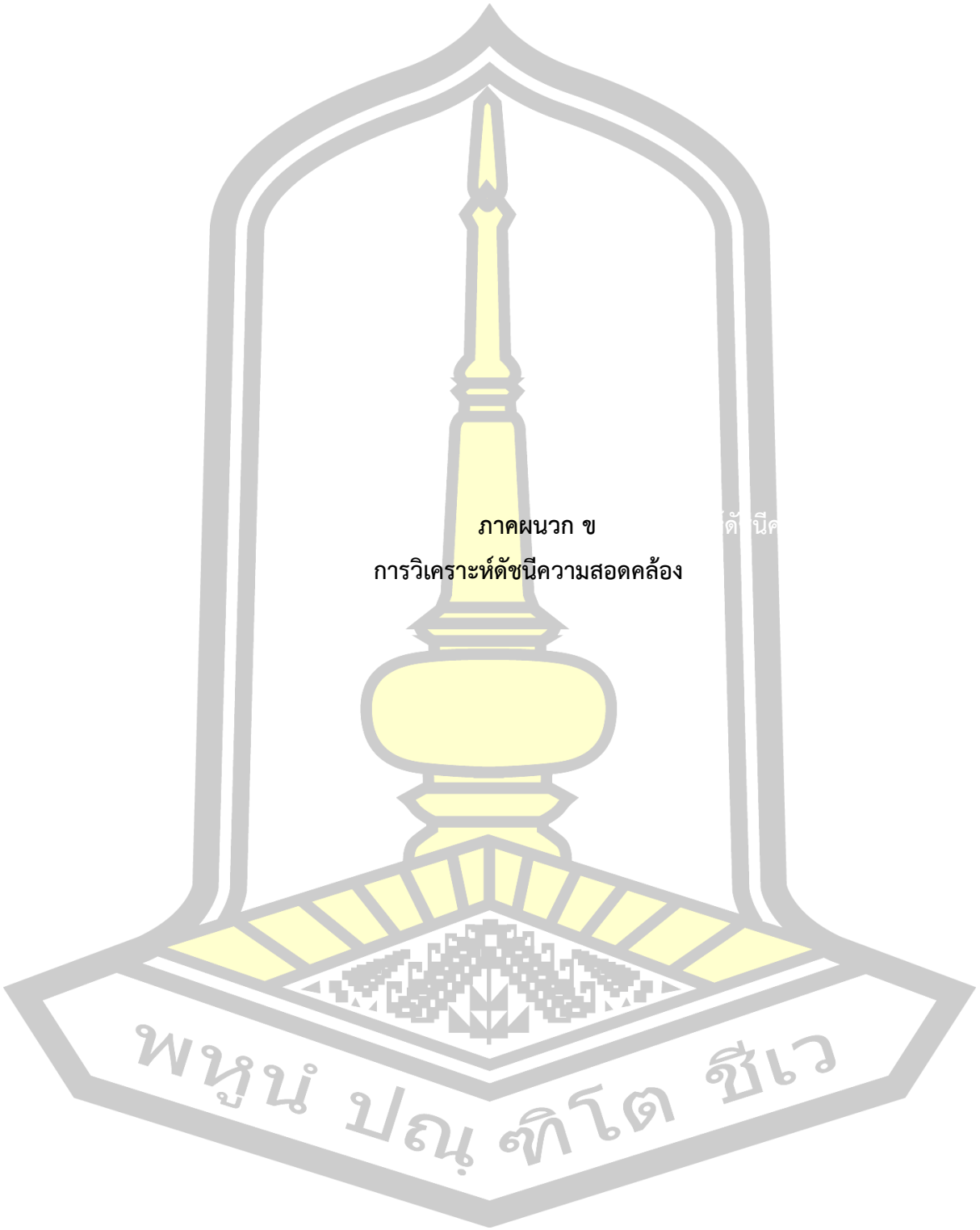
สถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานบุคคล คือ.....

.....

.....

.....

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว



ภาคผนวก ข

การวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง

การวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง(IOC) เรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนางานบุคคลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

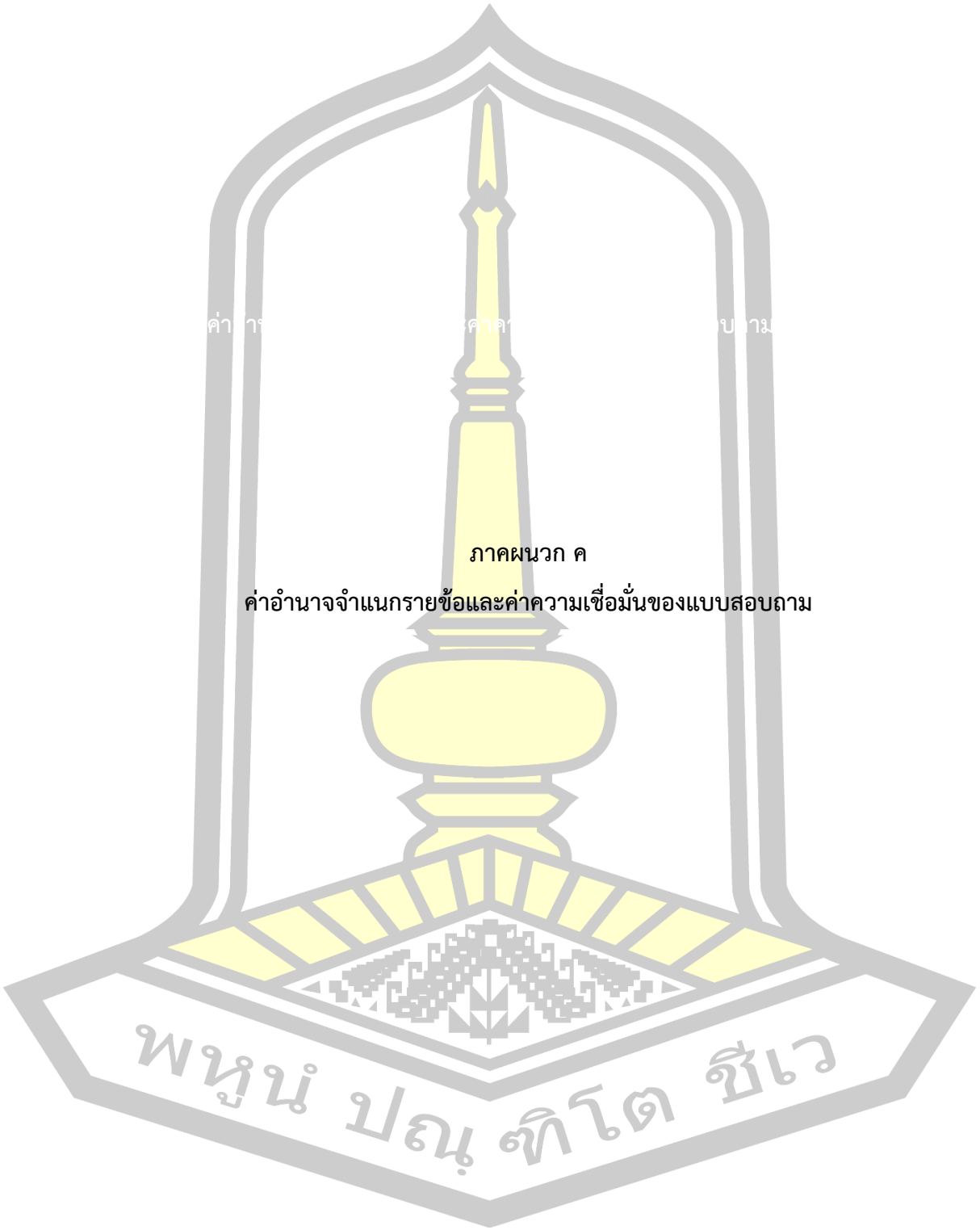
ค่า IOC : 1 = เห็นด้วย 0 = ไม่แน่ใจ -1= ไม่เห็นด้วย

แบบสอบถามข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม ($\sum R$)	ค่า (IOC)	ผลการวิเคราะห์
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่3			
1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
7	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12	1	0	1	2	0.67	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	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
19	1	1	1	3	1	ใช้ได้

แบบสอบถามข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม (∑R)	ค่า (IOC)	ผลการวิเคราะห์
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่3			
20	1	1	1	3	1	ใช้ได้
21	1	1	1	3	1	ใช้ได้
22	1	1	1	3	1	ใช้ได้
23	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
24	1	1	1	3	1	ใช้ได้
25	1	1	1	3	1	ใช้ได้
26	1	1	1	3	1	ใช้ได้
27	1	1	1	3	1	ใช้ได้
28	0	1	1	2	0.67	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	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
35	1	1	1	3	1	ใช้ได้
36	1	1	1	3	1	ใช้ได้
37	1	1	1	3	1	ใช้ได้
38	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
39	1	1	1	3	1	ใช้ได้
40	1	1	1	3	1	ใช้ได้
41	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
42	1	1	1	3	1	ใช้ได้
43	0	0	1	1	0.33	ใช้ไม่ได้

แบบสอบถามข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม ($\sum R$)	ค่า (IOC)	ผลการวิเคราะห์
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่3			
44	1	1	1	3	1	ใช้ได้
45	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
46	1	1	1	3	1	ใช้ได้
47	0	1	0	1	0.33	ใช้ไม่ได้
48	1	1	1	3	1	ใช้ได้
49	1	0	0	1	0.33	ใช้ไม่ได้
50	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว



ภาคผนวก ค

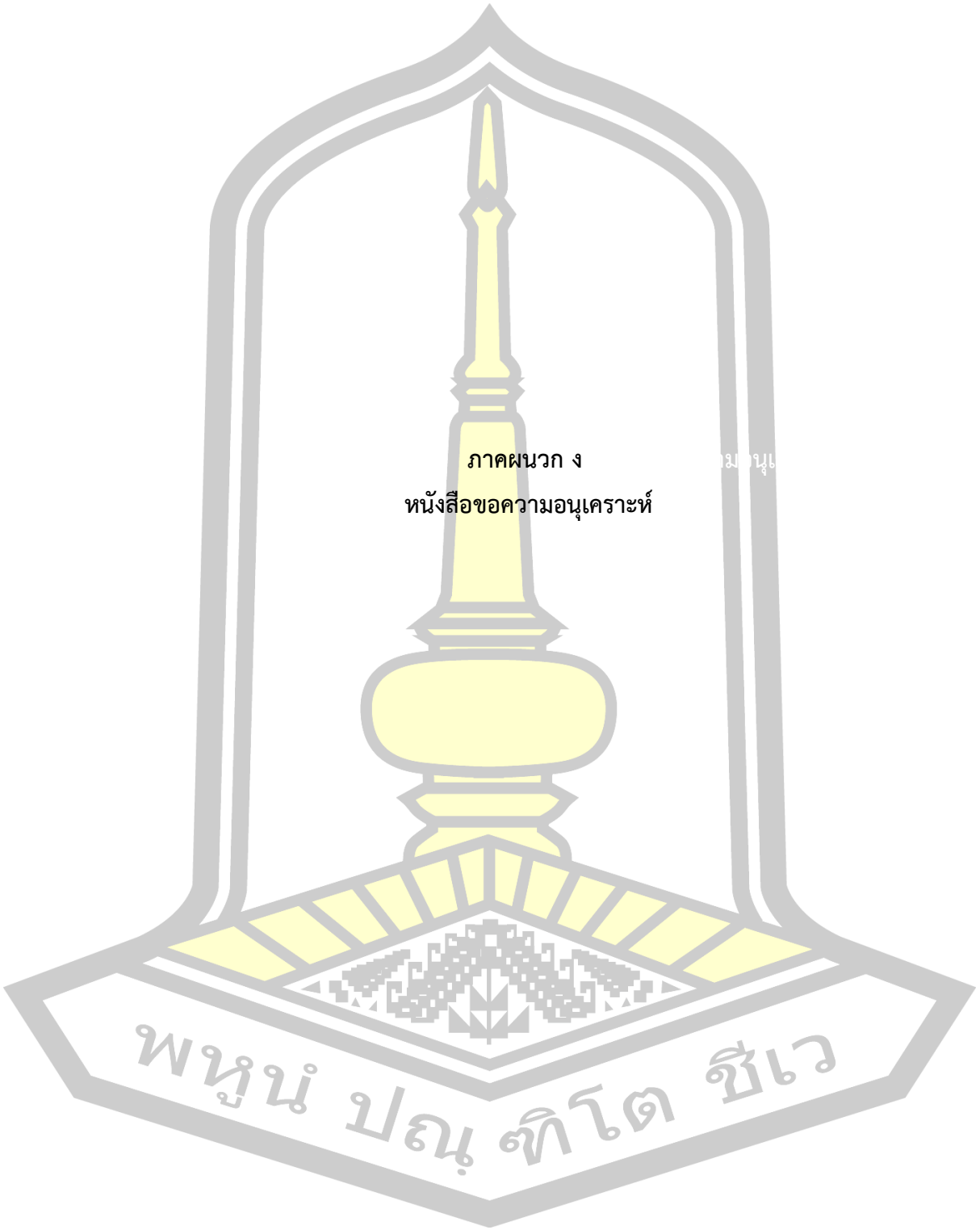
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ(r_{xy}) ที่เข้าเกณฑ์และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ข้อ	ค่า r_{xy}		ข้อ	ค่า r_{xy}	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1	0.49	0.56	21	0.23	0.62
2	0.55	0.46	22	0.34	0.62
3	0.56	0.46	23	0.30	0.53
4	0.44	0.43	24	0.38	0.40
5	0.43	0.56	25	0.60	0.62
6	0.55	0.46	26	0.34	0.63
7	0.56	0.46	27	0.55	0.53
8	0.32	0.43	28	0.42	0.40
9	0.44	0.46	29	0.43	0.60
10	0.50	0.56	30	0.36	0.62
11	0.54	0.46	31	0.41	0.63
12	0.56	0.46	32	0.38	0.53
13	0.40	0.43	33	0.51	0.40
14	0.44	0.46	34	0.42	0.60
15	0.40	0.26	35	0.49	0.33
16	0.50	0.62	36	0.25	0.45
17	0.53	0.37	37	0.42	0.45
18	0.56	0.51	38	0.36	0.51
19	0.46	0.39	39	0.48	0.56
20	0.41	0.63	40	0.50	0.35

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.94

พหน ปณ ฑิโต ชีเว



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ศธ ๐๕๓๐.๑๙/๒๒๕๙

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๑๕๐

๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยหัวข้อ "สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖"

เรียน นางบุษนาถ จรทะผา ครูชำนาญการ โรงเรียนประชาพัฒนา

ด้วย นางสาวเพ็ญนภา สีหาบุญจันทร์ รหัสนิสิต ๕๗๐๑๑๓๘๑๐๐๗ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ ลงทะเบียนเรียน รหัสวิชา ๑๓๐๙๖๐๒ ชื่อวิชา การศึกษาค้นคว้าอิสระ และจัดทำวิจัย เรื่อง "สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์คะนอง พิลุน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต งานวิจัยดังกล่าวมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ของ นางสาวเพ็ญนภา สีหาบุญจันทร์ หัวข้อวิจัยเรื่อง "สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖" เพื่อนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบหรือแก้ไขจากข้อเสนอแนะท่าน ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการศึกษางานวิจัย ในระหว่างวันที่ ๑ สิงหาคม - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิงชาญ จงสมชัย)
คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ผู้ประสานงาน : นางสาวเพ็ญนภา สีหาบุญจันทร์ โทร. ๐๘๗-๕๖๖๗๘๑๐

ที่ ศธ ๐๕๓๐.๑๙/๒๕๕๙

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
สำนักงานอธิการบดี อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๑๕๐

๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยหัวข้อ "สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖"

เรียน นายเชาวัส บัดสำราญ ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาสุทธิยาคม

ด้วย นางสาวเพ็ญนภา สีหาบุญจันทร์ รหัสนิสิต ๕๙๐๑๐๓๓๘๐๐๗ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ลงทะเบียนเรียน รหัสวิชา ๐๓๐๗๖๐๐๑ ชื่อวิชา การศึกษาค้นคว้าอิสระ และจัดทำวิจัย เรื่อง "สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์คะนอง พิลุน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต งานวิจัยดังกล่าวมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของ นางสาวเพ็ญนภา สีหาบุญจันทร์ หัวข้อวิจัยเรื่อง "สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖" เพื่อนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบหรือแก้ไขจากข้อเสนอแนะท่าน ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการศึกษางานวิจัย ในระหว่างวันที่ ๑ สิงหาคม - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิงชาญ จงรมชัย)
คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ผู้ประสานงาน : นางสาวเพ็ญนภา สีหาบุญจันทร์ โทร. ๐๘๗-๕๖๑๓๓๓๖

ที่ ศธ ๐๕๓๐.๑๙/๒๒๕๘

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๑๕๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยหัวข้อ "สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖"

เรียน นางมุบี ภวภูตานนท์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประชาพัฒนา

ด้วย นางสาวเพ็ญนภา สีหาบุญจันทร์ รหัสนิสิต ๕๓๐๑๓๓๘๑๐๐๗ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ ลงทะเบียนเรียน รหัสวิชา ๑๓๐๙๖๐๒ ชื่อวิชา การศึกษาค้นคว้าอิสระ และจัดทำวิจัย เรื่อง "สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์คะนอง พิมุน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต งานวิจัยดังกล่าวมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของ นางสาวเพ็ญนภา สีหาบุญจันทร์ หัวข้อวิจัยเรื่อง "สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖" เพื่อนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบหรือแก้ไขจากข้อเสนอแนะท่าน ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการศึกษางานวิจัย ในระหว่างวันที่ ๑ สิงหาคม - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิงชาญ จงสมชัย)
คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ผู้ประสานงาน : นางสาวเพ็ญนภา สีหาบุญจันทร์ โทร. ๐๘๓-๕๖๒๓๓๓๐

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวเพ็ญนภา สีหาบุญจันทร์
วันเกิด	วันที่ 23 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2526
สถานที่เกิด	อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 299/14 หมู่ 10 บ้านโนนเดื่อ (บ้านสวนธาดา) ตำบลแวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนนาภูพิทยาคม ตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44210
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2545 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสารคามพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
	พ.ศ. 2550 ปริญญารัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
	พ.ศ. 2554 ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
	พ.ศ. 2562 ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว