

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยได้ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

1.2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

1.2.1 การบริหารงานวิชาการ

1.2.2 การบริหารงบประมาณ

1.2.3 การบริหารงานบุคคล

1.2.4 การบริหารทั่วไป

2. การบริหารงานบุคคล

2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

2.3 หลักการบริหารงานบุคคล

2.4 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

3. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.4 วินัยและการรักษาวินัย

3.5 การออกจากราชการ

4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทที่แตกต่างจากผู้บริหารทั่วไป เพราะการจัดการศึกษาไม่ได้มุ่งเน้นผลกำไรแต่เป็นการส่งเสริมด้านการศึกษาเรียนรู้ให้แก่นักเรียนโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะในเรื่องของความรู้ด้านการศึกษาเพื่อนำไปจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นการจัดกิจกรรมต่างๆที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆด้านเช่นบุคลิกภาพความรู้ความสามารถเจตคติพฤติกรรมคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่างๆที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆอย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะและให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ชาญชัยอาจินสมาจาร (2548, หน้า 28) ได้กล่าวว่าการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นการใช้อิทธิพลต่อคนกลุ่มหนึ่งเพื่อให้มีความเจริญอกงามโดยใช้คนกลุ่มที่สองดำเนินการเพื่อให้วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จดังนั้นการบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในองค์กรซึ่งมีหน้าที่สั่งการและอำนวยความสะดวกในการทำงานของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน

บุญส่งเจริญศรี (2550, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่าหมายถึงการดำเนินการบริหารงานด้านต่างๆของสถานศึกษาได้แก่งานวิชาการงานบริหารบุคคลงานอาคารสถานที่งานธุรการและการเงินงานกิจกรรมนักเรียนและงานสัมพันธ์ชุมชนโดยเป็นไปเพื่อการ

สมเดชสีแสง (2554, หน้า 364) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในที่สุดพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในการบริหาร

วิโรจน์สารรัตน์ (2555, หน้า 3) ได้กล่าวว่าการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กรที่อาศัยหน้าที่การบริหารอย่างน้อย 4 อย่างคือ

การวางแผนการจัดองค์กรการนำการควบคุมผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบในกระบวนการดังกล่าวใช้ทักษะทางการบริหารแสดงบทบาทและหน้าที่ให้สอดคล้องกับระดับการศึกษา รวมทั้งจะต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอก

พิชิต สุตโต (2555, หน้า 19) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

สรุป การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันพัฒนาเพื่อคุณภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ และเพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษามีการแบ่งโครงสร้างภายในตามกฎกระทรวง และเป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด ซึ่งสถานศึกษาจะต้องแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่ม ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับการกระจายอำนาจทางการศึกษา คือ ครอบคลุมใน 4 งาน คือ งานวิชาการงานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป

สถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบการบริหารงานของสถานศึกษาที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนดซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่ม หรือฝ่าย หรืองาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจดังต่อไปนี้

2.1 งานบริหารวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้มาตรฐานคุณภาพ

การศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จการบริหารงานวิชาการจึงนับว่ามีบทบาทสูงสุดต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการบริหารสถานศึกษาให้ได้คุณภาพงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษาชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผลรวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนชุมชนและท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 39-40)

เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวกลุ่มสถานศึกษานิติบุคคลภายใต้การสนับสนุนของสภาการศึกษาได้เสนอแนวคิดในการปรับระบบบริหารจัดการของสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการให้มีอิสระและคล่องตัวยิ่งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษาชุมชนและท้องถิ่น
2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียนชุมชนและท้องถิ่นโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นๆอย่างกว้างขวาง

หลักการและแนวคิด

1. ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของ

ชุมชนและสังคมอย่างแท้จริงโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้
4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้สามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกชั้นปี
5. มุ่งส่งเสริมให้มีความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ขอบข่าย/ภารกิจ

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว
องค์กรหน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ
สถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษ

2.2งานบริหารงบประมาณ

ปัจจุบันสถานศึกษามีฐานะเป็นหน่วยงานประมาณและหน่วยบริหาร
การเงินของตนเองแต่ยังมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูแลแม้ว่าจะมีฐานะนิติบุคคลตาม
กฎหมายส่งผลให้สถานศึกษายังขาดความเป็นอิสระในการบริหารงบประมาณให้เป็นไป
ตามความต้องการอย่างแท้จริงทั้งนี้การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล
ได้กำหนดให้สถานศึกษาสามารถจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้ง
การจัดหารายได้จากการให้บริการที่ต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทาง
การศึกษาที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียนเพื่อให้การบริหารงบประมาณการเงินและ
บัญชีของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลสอดคล้องกับหลักการดังกล่าวประกอบกับ
เจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติกระทรวงศึกษาธิการโดยปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณีต้องกระจาย
อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจของตนไปยัง
สถานศึกษาผ่านกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและ
การจัดการศึกษาพ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบกับประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษาของเลขาธิการ
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ.๒๕๕๐

จะเห็นได้ว่ากฎกระทรวงระเบียบกฎหมายและประกาศของ
กระทรวงศึกษาธิการได้มอบอำนาจให้สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการ
งบประมาณภายใต้กรอบการดำเนินการที่กำหนดให้อย่างมีอิสระรวดเร็วมีความคล่องตัว
มากขึ้นและมุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการด้านงบประมาณให้กับสถานศึกษาอย่าง
เป็นรูปธรรมเพื่อให้สถานศึกษานิติบุคคลสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมี

ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดภายใต้ระเบียบและกฎหมายรองรับโดยมีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2556, หน้า 56-59)

หลักการและแนวคิด

1. ยึดหลักความเท่าเทียมและความเสมอภาคทางโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง๗ด้านเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานดังนี้
 - 2.1 การวางแผนงบประมาณ
 - 2.2 การคำนวณต้นทุนผลผลิต
 - 2.3 การจัดระบบการจัดหาพัสดุ
 - 2.4 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
 - 2.5 การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
 - 2.6 การบริหารสินทรัพย์
 - 2.7 การตรวจสอบภายใน
3. ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณโดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปในลักษณะของวงเงินรวมแก่สถานศึกษา
4. มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณของสถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจมีความคล่องตัวควบคุมกับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

ขอข่วย/ภารกิจด้านการบริหารงบประมาณ

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก
งบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อ
การศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของ
ครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน
13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและ
จัดหาพัสดุ
14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลัง
18. การรับเงินการเก็บรักษาเงินและการจ่ายเงิน
19. การนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงาน

2.3งานบริหารงานบุคคล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542เป็นกฎหมายแม่บทในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นมีมาตรฐานและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษากำหนดให้ยึดหลักการมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติการมีส่วนร่วมและให้กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงดังนั้นพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการพ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายที่จัดระเบียบบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีบทบัญญัติให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนดโดยบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการแบ่งการบริหารราชการเป็นส่วนกลางเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคลและยังกำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะที่เป็นสถานศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลโดยมีเป้าหมายให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและมีอิสระในด้านวิชาการงบประมาณงานบุคคลและบริหารทั่วไปจากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวข้างต้นกระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาพ.ศ. 2546 กำหนดให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการและปฏิบัติหน้าที่ได้ตามขอบเขตที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังได้มีการออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการศึกษาพ.ศ. 2550 กำหนดให้ปลัดกระทรวงหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาในแต่ละด้านไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี

อย่างไรก็ตามจากข้อมูลผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาตลอดจนผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกฎหมายการศึกษาจากหลายหน่วยงานพบว่าสถานศึกษาต่างๆยังไม่ประสบผลสำเร็จในการเป็นสถานศึกษานิติบุคคลเต็มรูปแบบส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการโดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลซึ่งมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมเป็นกฎหมายหลักทำให้สถานศึกษามีข้อจำกัดด้านการบริหารงานบุคคลส่งผลต่อการบริหารจัดการเป็นเหตุให้ไม่มีความคล่องตัวและเกิดความล่าช้าไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลได้ตามเจตนารมณ์การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา

ดังนั้นเพื่อให้สถานศึกษาในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีรูปแบบและแนว

ทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพพัฒนาการบริหาร
สถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการในรูปแบบของสถานศึกษานิเทศบุคคลได้อย่างสมบูรณ์
จึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้แนวทางดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลโดยมีหลักการและ
แนวคิดขอบข่าย/ภารกิจดังนี้(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2556, หน้า 72-
75)

หลักการและแนวคิด

1. ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบายกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด
2. ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบายกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด
3. ยึดหลักธรรมาภิบาล

ขอบข่าย/ภารกิจด้านการบริหารงานบุคคล

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยกรนั้น

2.4 งานบริหารทั่วไป

เนื่องจากการบริหารทั่วไปเป็นการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและช่วยอำนวยความสะดวกให้ภารกิจหลักขององค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้ลงสู่ผู้เรียนอย่างแท้จริง เช่นงานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศงานประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษางานธุรการงานดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมงานรับนักเรียนงานระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานกิจการนักเรียนงานประชาสัมพันธ์งานการศึกษางานควบคุมภายในหน่วยงาน เป็นต้นการมอบอำนาจให้สถานศึกษาสามารถกำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทั่วไปได้อย่างเบ็ดเสร็จภายในองค์กรโดยสามารถกำหนดขั้นตอนการบังคับบัญชาในการบริหารด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นสูงเกิดความคล่องตัวสะดวกรวดเร็วเป็นการบริหารแบบเบ็ดเสร็จในองค์กรที่ดีก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเอื้อต่อการพัฒนาโดยสถานศึกษาเป็นฐาน (School Based Management) อย่างแท้จริงทั้งนี้การบริหารทั่วไปของสถานศึกษาดำเนินการตามหลักการแนวคิดขอบข่าย/ภารกิจดังนี้(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2556, หน้า 90-93)

หลักการและแนวคิด

1. ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุดโดยเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับดูแลส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

2. มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์กติกาตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3. มุ่งพัฒนาองค์กรระดับสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ที่เหมาะสมสามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4. การบริหารทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานอื่นๆให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบทั้งการศึกษาในระบบนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามบทบาทของสถานศึกษาตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคลชุมชนองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น

ขอบข่าย/ภารกิจด้านการบริหารทั่วไป

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน

12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชนองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
19. การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

การบริหารงานบุคคล

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจหลักที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารสถานศึกษา เพราะการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ย่อมเกิดจากบุคคลในหน่วยงานนั้นๆ ร่วมมือกันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

อุษณีย์จิตตะปาโลและนุตประวีณ์เลิศกาญจนวัตติ (2548, หน้า 3)

ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้หมายถึงการปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่งนับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงานการคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้งการโอนการย้ายการฝึกอบรมการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งการเลื่อนเงินเดือนการปกครองบังคับบัญชาการดำเนินการทางวินัยการให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้วสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และตามความต้องการของหน่วยงาน

2. การบริหารงานบุคคลมีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาการคัดเลือกการจัดสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากหน่วยงาน

3. การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเริ่มต้นตั้งแต่การวางนโยบายการกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคคลการสรรหาการคัดเลือก

การพัฒนาการกำหนดสวัสดิการและ

หวนพิณรุพันธ์ (2549, หน้า 11) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลหมายถึงการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคลเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาทำงานหรือมาเป็นครูการจัดบุคคลเข้าทำงานการบำรุงรักษาและการสร้างเสริมกำลังใจในการทำงานการพัฒนาบุคคลและการจัดบุคคลให้พ้นจากงานเป็นต้น

จิระ อกศิลป์ (2551, หน้า 101) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลหมายถึง ศิลปะในการเลือกสรรหาคนใหม่และใช้คนเก่าที่จะให้ได้ผลงานและบริหารจากการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้นมากที่สุด ทั้งในทางปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษาการพัฒนา อารงรักษา จนกระทั่งให้พ้นจากการปฏิบัติงาน

ทิพวรรณ จำนงการ (2551, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานการบำรุงรักษา และการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ตลอดจนการรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่ดีมีคุณภาพให้อยู่ในองค์การตลอดไป โดยให้เกิดความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมทั้งความต้องการของบุคลากรและความต้องการขององค์การ

จักรเพ็ชร์ แผงจันทร์(2552, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่ากระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษาการพัฒนาตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

วิชัย สวัสดิ์ (2552, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ 2 ประเด็นคือ เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร และเป็นการดำเนินงานที่เป็นกระบวนการตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัยตลอดจนการให้พ้นจากราชการ

เสน่ห์จัญโต (2553, หน้า 3) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลหมายถึง การปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์การพร้อมทั้งสอดคล้องกับการจัดการสมัยใหม่ปรับเข้าสู่การบริหารทุนมนุษย์โดยมุ่งเน้นระบบคุณธรรมโปร่งใสมีหลักฐานตรวจสอบได้ใช้ระบบผลงานเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พิชิต สุตโต (2555, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่างๆ ตั้งแต่ โอน ย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์การตราบนานเท่านาน

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลหมายถึงกระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรการจัดการวางแผนกระบวนการต่างๆเพื่อประโยชน์ที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการและความจำเป็นขององค์การรวมถึงการดำเนินการต่างๆ เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาการเลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งงานการประเมินผลการปฏิบัติงานภาวะเป็ยบข้อบ่งคับวินัยและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการในทุกองค์การหรือทุกหน่วยงาน เพราะกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินอยู่เริ่มจากบุคคลเป็นหลัก ถ้าการบริหารงานบุคคลได้ดีย่อมทำให้การบริหารงานด้านอื่นๆ เป็นไปด้วยความราบรื่นและประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงาน โดยมีผู้ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

ทิพวรรณ จำนงการ (2551, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับคน ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะพาองค์กรเจริญก้าวหน้าและบุคลากรกับองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินควบคู่กัน ต่างเป็นตัวชี้ซึ่งกันและกัน ถ้าองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สมองเป้าหมายขององค์กร

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2553, หน้า 8-9) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าช่วยให้พนักงานในองค์กรได้พัฒนาตนเอง นำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รักองค์กร ช่วยพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้ามีความมั่นคง ช่วยพัฒนาระบบสังคมพื้นฐานคือ ครอบครัวให้มั่นคง และพัฒนาประเทศชาติอย่างต่อเนื่อง

วิทยา ศรีจันทร์หุ้ม (2553, หน้า 10) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลมีความจำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคคลทราบบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ๆ ได้ทันทั่วถึงและยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

อัมพร เพชรโชติ (2554, หน้า 17) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า เป็นการเตรียมความพร้อมให้บุคคลในทุกด้านที่เกิดข้อบกพร่องของมนุษย์ เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและทำให้เกิดการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้งานสำเร็จก็คือคนและการจัดคนให้เหมาะสมกับงานเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการในองค์กร

พิชิต สุตโต (2555, หน้า 30) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็นทั้งผู้ทำให้งานสำเร็จและใช้ปัจจัยอื่นๆ ในการทำงาน การทำงานมิใช่ว่ามีแต่คนทำงานเท่านั้น ในการทำงานจำเป็นต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้วย จึงจะทำให้งานสำเร็จและจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจ มีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้มีคุณภาพที่ดีในสังคม

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นการสรรหาและพัฒนาบุคคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน และประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า

3. หลักการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้องค์การดำเนินงานกิจกรรมด้วยความสำเร็จโดยมีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับหลักการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

ฉัตรชัย เทพขจร (2551, หน้า 36) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลต้องอาศัยหลักความรู้ ความสามารถ มีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยึดหลักแห่งประชาธิปไตย มีการพัฒนาขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานจึงจะเกิดผลสำเร็จต่อองค์การ

เพชร กล้าหาญ (2552, หน้า 16) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลนั้นคนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด องค์การจะดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ ผู้บริหารหรือผู้นำองค์การจำเป็นจะต้องมีหลักในการบริหารงานบุคคล อันได้แก่ หลักความรู้ความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น ซึ่งจะเป็นผลทำให้งานในองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัลลพ สงวนนาม (2552, หน้า 15) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลที่สำคัญและใช้กันมากคือ ระบบคุณธรรม ที่ยึดหลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง หรือโดยทั่วไปแล้ว ยึดหลักวัตถุประสงค์ ความสำคัญ คุณค่าบุคคล รู้เขารู้เรา และบริหารคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สร้อยสน นพภรณ์ (2554, หน้า 25) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลมี 3 ประการได้แก่ การบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรมโดยยึดเอาความรู้ความสามารถของคนเป็นสำคัญ ซึ่งตรงข้ามกับระบบอุปถัมภ์ ที่ยึดเอาความพึงพอใจของผู้มีอำนาจเป็นเกณฑ์ ไม่มีระบบแบบแผนที่แน่นอน ในการบริหารงานบุคคลของระบบราชการควรใช้ระบบคุณธรรมเพราะจะทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน อันจะยังประโยชน์ต่อประชาชนในที่สุด

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคล คือ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยพิจารณาความรู้ความสามารถของบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกลาง รู้จักประสานความร่วมมือระหว่างกันและให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำงานในองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

4. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้นำเสนอเกี่ยวกับกระบวนการขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลดังนี้

อุษณีย์จิตตะปาโลและนุตประวีณ์เลิศกาณจนวัตติ (2548, หน้า 21-22)

ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเป็นข้อๆดังนี้ 1) การวางแผนกำลังคน (manpower planning) 2) การสรรหา (recruitment) 3) การคัดเลือก (selection) 4) การบรรจุพนักงาน (placement) 5) การอบรมและการพัฒนา (training and development) 6) การประเมินผลงาน (performance appraisal) 7) การให้ค่าตอบแทน (compensation) และ 8) การธำรงรักษาพนักงาน (maintenance)

วิจิตรศรีสะอ้าน (2549, หน้า 28-29) ได้กำหนดขอบข่ายงานบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1. การกำหนดความต้องการด้านบุคลากรเป็นกิจกรรมขั้นแรกของการบริหารงานบุคคลซึ่งมีกิจกรรมย่อย 2 กิจกรรมคือ

1.1 การวิเคราะห์งานเป็นกระบวนการขั้นต้นที่มีความสำคัญอย่างมากเพราะจะทำให้สามารถกำหนดความต้องการอัตรากำลังทั้งด้านปริมาณและคุณภาพได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

1.2 การวางแผนกำลังคนเป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบชนิดและจำนวนของตำแหน่งงานและบุคคลที่ต้องการรวมทั้งโครงสร้างของค่าตอบแทนเพื่อจัดเป็นแผนกำลังคนของสถานศึกษาซึ่งจะนำไปสู่การเริ่มต้นเพื่อหาคนมาบรรจุ

2. การตอบสนองความต้องการด้านบุคลากรเมื่อกำหนดความต้องการบุคลากรเป็นกรอบอัตรากำลังไว้แล้วการบริหารงานบุคคลต้องทำหน้าที่หาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานซึ่งมีกิจกรรมย่อย 3 กิจกรรมคือ

2.1 การสรรหาบุคลากรเป็นขั้นตอนของการหาคนดีมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อตำแหน่งและพร้อมที่จะทำงานให้เข้ามาสมัครงานในตำแหน่งต่างๆของสถานศึกษา

2.2 การคัดเลือกบุคลากรเป็นขั้นตอนของการกำหนดวิธีการต่างๆที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความรู้ความสามารถความประพฤติและคุณลักษณะของบุคคลเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมต่อตำแหน่ง

2.3 การจัดและจูงใจบุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนของการมอบหมายงานให้บุคคลตามความเหมาะสมทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถความประพฤติและประวัติการทำงานนอกจากนี้ควรจะมีการปฐมนิเทศเพื่อให้ข้อมูลและแนวปฏิบัติที่บุคลากรใหม่ควรรู้

3. การพัฒนาและธำรงรักษามูลค่าบุคลากรเป็นกิจกรรมสำคัญที่ต้องทำอยู่ตลอดเวลาที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาซึ่งมีกิจกรรมย่อย 3 กิจกรรมคือ

3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกลไกในการกำกับติดตามและดูแลเพื่อให้แน่ใจในประสิทธิภาพของบุคลากรที่มีอยู่รวมทั้งประโยชน์มีการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนตำแหน่ง

3.2 การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่งานทางบริหารบุคคลจัดทำขึ้นเพื่อมุ่งที่จะเสริมความรู้ทักษะและความสามารถให้กับบุคลากรซึ่งอาจทำได้ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม

3.3 การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็น การจัดบริการและการสงเคราะห์ต่างๆให้บุคลากรอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดแรงจูงใจและกำลังใจที่ดีอันจะมีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานโดยตรง

สัมฤทธิ์ผลสมศักดิ์ (2549, หน้า 21-25) กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้คือการวางแผนกำลังคนการจำแนกตำแหน่งการจ่ายค่าตอบแทนการสรรหาการคัดเลือกการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการโอนการย้ายการพัฒนาบุคลากรการดำเนินการทางวินัยและการพนักงานสัมพันธ์

จิระ อกคิลป์ (2551, หน้า 250) ได้กล่าวถึงขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคลว่าประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การพักราชการและสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดทำทะเบียนประวัติ การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม การขอรับใบอนุญาตและต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552, หน้า 14) ได้กล่าวถึงขอบเขตการจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน 4 ลักษณะ ได้แก่ การดำเนินการให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสม การธำรงรักษาบุคคลในองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงาน

วิทยา ศรีจันทร์หกล้า (2553, หน้า 18) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลว่ามี 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

สักรินทร์อยู่ฟ่อง (2553, หน้า 32-33) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายอย่างกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงานพิจารณาในแง่กระบวนการบริหารบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ตั้งแต่การวางแผนนโยบายการกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคลากรการสรรหาการเลือกสรรการพัฒนาการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนตำแหน่งการโอนย้ายและการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลควรจะบูรณาการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถาบันการศึกษา
2. การบริหารงานบุคคลเป็นกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติต่อเนื่อง
3. เป้าหมายที่สำคัญของการบริหารงานบุคคลคือการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจูงใจและคุณภาพชีวิตงาน
4. การบริหารงานบุคคลควรคำนึงถึงค่านิยมที่สำคัญคือประสิทธิภาพ

5. ประสิทธิภาพผลความเสมอภาคทางสังคมการดำเนินงานถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมความรับผิดชอบต่อสาธารณประโยชน์ประชาธิปไตยและจริยธรรม
6. การบริหารงานบุคคลควรสอดคล้องกับนโยบายของรัฐแต่ละด้านที่สำคัญของประเทศ
7. การบริหารงานบุคคลควรจะให้ความสำคัญของการฝึกอบรมและการพัฒนาสมรรถภาพของข้าราชการให้มีความรู้ทักษะพฤติกรรมและค่านิยมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ

สมเด็จพระสังฆราช (2554, หน้า 18) ได้กล่าวว่าขอข้ายการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและลงโทษการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะ การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม การสนับสนุนส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สร้อยสน นพการีย์ (2554, หน้า 32) ได้กล่าวถึงขอข้ายการบริหารงานบุคคลว่า ประกอบด้วยการจัดบุคลากรเข้าทำงาน ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือกบรรจุแต่งตั้ง หรือมอบหมายงานที่เหมาะสมให้ การพัฒนาอัตรารักษาบุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ทันสมัยและกระตือรือร้นอยู่เสมอ และการตอบแทนบุคลากรอย่างคุ้มค่า การรักษาวินัย ได้แก่ การจัดระเบียบ กำหนดกฎเกณฑ์ และกติกาต่างๆ พร้อมทั้งแจ้งให้บุคลากรทราบเพื่อการปฏิบัติตนได้ถูกต้องและการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการโยกย้ายเลื่อนตำแหน่งหรือลดขั้น เพื่อการจัดสวัสดิการและให้บำเหน็จบำนาญ ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าขององค์การต่อไป

กาญจนาธีระกุล (2556, หน้า 40-41) สรุปว่าขอข้ายของการบริหารงานบุคคลนั้นมีภาระงานที่สำคัญๆ ที่สถานศึกษาควรปฏิบัติประกอบด้วย

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยมีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษามีการจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและแจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงานมาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์การประเมินผลงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยมีการดำเนินการสอบแข่งขันสอบคัดเลือกและคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษามีการดำเนินการบรรจุแต่งตั้งและมีการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยมีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามที่กำหนดหลักสูตรไว้มีการดำเนินการพิจารณาความดีความชอบและมีการจัดสวัสดิการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

สรุปได้ว่าขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลหมายถึงกรอบดำเนินงานที่วางแผนงานด้านการบริหารบุคลากรซึ่งจะประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สามารถกำหนดบุคลากรให้เข้าทำงานได้ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามที่วางแผนไว้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ วินัยและการรักษาวินัย และการพ้นจากตำแหน่งหรือออกจากราชการ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาที่มีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในปัจจุบันมีอยู่ 5 ด้าน 22 ขอบข่ายดังนี้

(กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 73-74)

- 1.การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - 1.1การวางแผนอัตรากำลัง
 - 1.2การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 2.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 2.2 การเปลี่ยนตำแหน่งการย้ายข้าราชการครูและบุคลากร
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.2 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - 3.3 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร
 - 3.4 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
 - 3.5 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 3.6 การส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบ
 - 3.7 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.8 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - 3.9 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 4.วินัยและการรักษาวินัย
 - 4.1 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - 4.2 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - 4.3 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
 - 4.4 การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5.การออกจากราชการ
 - 5.1 การลาทุกประเภท
 - 5.2 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 - 5.3 การออกจากราชการ

1.การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งประกอบด้วยขอบข่าย
ดังต่อไปนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง

1.1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- จำนวนข้าราชการครูจำแนกตามสาขา
- จำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา
- จำนวนลูกจ้างชั่วคราว
- จำนวนพนักงานราชการ

1.1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

1.1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

1.1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา

1.2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครูจำแนกตาม
สาขา

1.2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจำแนกตามสาขาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.
ศ. กำหนดต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวางแผนอัตรากำลังถือว่าเป็นภารกิจแรกสุดของการ
บริหารงานบุคคลประกอบไปด้วยการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการ
กำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดนำเสนอแผน
อัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษานำเสนอแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติดังที่
นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังไว้ดังนี้

ธงชัยสันติวงศ์ (2549, หน้า 9) ได้สรุปถึงการวางแผนอัตรา
กำลังคนและการกำหนดตำแหน่งดังนี้

1. การวางแผนนโยบาย
2. ออกกฎหมายระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล
3. การวางแผนกำลังคน
4. การกำหนดตำแหน่ง
5. การกำหนดเงินเดือน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 29-30) ได้สรุปถึงการ
วางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่งดังนี้

1. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน
2. กำหนดตำแหน่ง
3. การขอเลื่อนตำแหน่งบุคคลทางการศึกษาและวิทยฐานะ

ข้าราชการครู

สมานอัครภูมิ (2551, หน้า 254) กล่าวว่า การวางแผน
อัตรากำลังคนขององค์การควรมีแผนกำลังคนขององค์การไว้รองรับการดำเนินงานของ
องค์การเพราะการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและการบริหารบุคลากรที่มีคุณภาพให้เกิด
ประโยชน์สูงสุดต่อองค์การไม่ใช่เรื่องที่จะทำอย่างไรก็ได้แต่หน่วยงานองค์การทาง
การศึกษาไม่ค่อยให้ความสำคัญและใส่ใจเรื่องนี้มากนักดังจะเห็นได้จากสถานศึกษาและ
หน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการไม่สามารถที่จะวางแผนการได้มาซึ่งบุคลากรและ
แผนการใช้บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพได้เท่าที่ควรอันเนื่องมาจากการบริหารแบบรวม
ศูนย์อำนาจทั้งๆ ที่ความเป็นจริงแล้วการวางแผนบุคลากรขององค์การเป็นหัวใจใน
การดำเนินงานขององค์การทั้งหมด

พงศธรพาสิ่งห์ (2552, หน้า 26) ได้สรุปว่าการวางแผน
อัตรากำลังเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลที่ผู้บริหารจะต้องทำเพราะการ
วางแผนงานบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะทำให้ทราบถึงการกำหนดนโยบายความมุ่ง
หมายวัตถุประสงค์การวิเคราะห์เพื่อทราบชนิดและจำนวนของตำแหน่งงานและบุคคลที่
ต้องการเพื่อจัดทำแผนกำลังคนในองค์การการวางแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากรและ
สามารถใช้บุคลากรให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด

สิทธิศักดิ์ศรีธรรมชาติ (2554, หน้า 13) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานควรจะมีก็คนมีตำแหน่งอะไรบ้างจึงจะทำให้หน่วยงานนั้นได้ผลดีไม่หนักเกินไปอยู่ในเวลาที่กฎหมายกำหนดการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของแต่ละตำแหน่งควรได้รับค่าจ้างสวัสดิการอย่างไรเพื่อให้เหมาะสมกับเนื้องานที่ทำเหมาะสมกับการครองชีพสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นๆ ได้การกำหนดเนื้องานและคุณสมบัติของบุคลากรแต่ละตำแหน่งว่าจะให้ทำงานอะไรบ้างต้องการผลงานเท่าใดจะใช้วุฒิการศึกษาใดประสบการณ์กี่ปีอายุเพศความสามารถพิเศษอะไรบ้างเพื่อให้คนทำงานนั้นๆ ได้เข้าใจและเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกคนให้เหมาะสมกับงานที่จะให้ทำ

Lunnenberg and Ornstein (2005, หน้า 518) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังเริ่มต้นจากการวิเคราะห์งานและตำแหน่งที่มีอยู่การพยากรณ์อุปสงค์อุปทานด้านบุคลากรและการพิจารณาข้อกำหนดของกฎหมายการวิเคราะห์งานเป็นกระบวนการในการหาข้อมูลเกี่ยวกับงานโดยการพิจารณาภาระงานที่มีอยู่โดยพิจารณาพรรณนางานขององค์การควบคู่ไปกับคุณสมบัติหรือสมรรถภาพของบุคคลที่ต้องการมาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวสำหรับพยากรณ์อุปสงค์อุปทานเป็นการวิเคราะห์จำนวนและประเภทของบุคคลที่องค์การต้องการในอนาคต

สรุปได้ว่าการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งหมายถึงการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษาการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูของสถานศึกษาทำให้หน่วยงานราชการมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษาการจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานและมีการวิเคราะห์ปริมาณงานของสถานศึกษาเพื่อคาดการณ์ล่วงหน้าว่าโรงเรียนต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติเข้ามาทำงานมากน้อยเพียงใดและในการกำหนดตำแหน่งควรคำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่และค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กัน

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งประกอบด้วยขอบข่าย ดังต่อไปนี้

2.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.1.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.2 สถานศึกษาที่มีความพร้อมดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดในกรณีที่ ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย

2.1.3 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการครูอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

2.1.4 แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงานมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งภาระงานอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

2.1.5 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.1.6 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนดและในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ทราบและในส่วนของพนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง

2.1.7 รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.8 ดำเนินการแต่งตั้งหรือส่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.2 การเปลี่ยนตำแหน่งการย้ายข้าราชการครูและบุคลากร

2.2.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการและกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.2.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด

2.2.2.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการดำเนินการต่อไป

2) รวบรวมรายชื่อและข้อมูลรายชื่อและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

3) พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3.1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติอ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

3.2) ในกรณีให้ความเห็นว่าไม่ควรรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

4) ส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

2.2.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.3.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดและเขตพื้นที่การศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

2.2.3.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

2) สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

2.1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติอ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.2) ในกรณีที่เห็นว่าไม่สมควรรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

3) ส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นการคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะมอบหมายให้รับผิดชอบเป็นกระบวนการที่เริ่มจากการวางแผนกำลังคนการนำคนเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งการลงปฏิบัติงานซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษามากที่สุด มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งดังนี้

ประเวศน์มหารัตน์สกุล (2549, หน้า 121) ได้อธิบายความหมายการสรรหาบุคลากรหมายถึงกระบวนการเตรียมชุดของการตัดสินใจสำหรับการจัดกำลังคนให้เหมาะสมกับงานที่เป็นอยู่เปลี่ยนแปลงปรับปรุงหรือจะขยายในอนาคตเนื่องจากงานหรือกระบวนการทำงานที่เป็นอยู่เปลี่ยนแปลงไป

ธงชัยสันติวงศ์ (2549, หน้า 9) ได้สรุปถึงการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งดังนี้

1. การสรรหาบุคคล
2. การบรรจุและแต่งตั้ง
3. การจัดทำทะเบียนประวัติ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 29-30) ได้สรุปถึงการอ้างและพัฒนาบุคคลดังนี้

1. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา

4. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

สมานอัครวุฒิ (2551: 258) กล่าวเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง บุคคลากรทางการศึกษาว่าเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญของการบริหารบุคคลเป็นขั้นตอนที่ มอบหมายงานให้ปฏิบัติมีการปฐมนิเทศและหน่วยงานองค์การตลอดจนชุมชนที่ปฏิบัติงาน

พงศธรผาสิงห์ (2552, หน้า 28) กล่าวถึงการสรรหาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมีความรู้ความสามารถและชัก จูงให้สมัครเข้าทำงานซึ่งอาจสรรหาได้จากบุคคลภายในองค์การหรือบุคลากรภายใน องค์การโดยการพิจารณาพิจารณาให้ได้ว่าคนดีที่มีความรู้ความสามารถไว้ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อองค์การ

ดุจดาวจิตใส (2554, หน้า 42) ได้กล่าวว่าการสรรหาบุคลากร เป็นกระบวนการกำหนดความต้องการของบุคลากรในอนาคตที่สอดคล้องกับแผนเชิง ยุทธศาสตร์ขององค์การมีความสำคัญยิ่งและมีผลกระทบโดยตรงของการบริหารงาน ของผู้บริหารทุกคนการวางแผนอัตรากำลังจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน บุคลากรเนื่องจากงานหรือกระบวนการทำงานที่เป็นอยู่เปลี่ยนไปเมื่อกระบวนการวางแผน เป็นไปตามลำดับขั้นตอนมีการวางแผนโดยอาศัยข้อมูลและปัญหาเป็นองค์ประกอบมีการ นำเสนอข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัดทราบเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแต่งตั้งและจัดสรร อัตรากำลังก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์การบรรลุตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่าการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งหมายถึงดำเนินการสรรหาเพื่อ บรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาการจ้าง ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวการแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูการโอนหรือเปลี่ยน สถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นการบรรจุกลับเข้ารับราชการการรักษา ราชการแทนและรักษาการในตำแหน่งโดยขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติต้องทำตาม ระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสพ ผลสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีขอบข่าย ดังนี้

3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.1.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ก.ค.ศ. กำหนด

3.1.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ ๑

3.1.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

3.1.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

3.2 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.2.1 ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

3.2.2 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด

3.3 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.1 สำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.2 ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ก.ค.ศ. กำหนด

3.3.3 รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

3.4 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.4.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

3.4.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีความดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

3.5 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.5.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.5.2 ควบคุมดูแลและส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.6 การส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบ

ดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

3.7 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.7.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.7.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.7.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด

3.7.4 สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.8 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.8.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ

3.8.1.1 ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

3.8.1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา

3.8.1.3 รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ ๒ พิจารณา

3.8.1.4 แจกคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน

3.8.1.5 สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

3.8.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

3.8.2.1 เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความคิดเห็นที่เป็นข้อยุติและรายละเอียดต่างๆที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.8.2.2 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตามความเหมาะสม

3.9 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.9.1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

3.9.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

3.9.3 รับเรื่องการแก้ไขวันเดือนปีเกิดแล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณาการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรเป็นอย่างมากสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพเหมาะสมกับงานบุคลากรจึงเป็นปัจจัยหลักอย่างยิ่งในการ

บริหารงานของสถานศึกษานักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการดังนี้

วันชัยปานจันทร์ (2549, หน้า 3) ได้สรุปการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาว่าเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้เป็นอย่างดีและสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นได้ในอนาคต

ธงชัยสันติวงศ์ (2549, หน้า 9) ได้สรุปถึงการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการดังนี้

1. การพัฒนาบุคคล
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดี

ความชอบ

ศุจดาวจิตใส (2554, หน้า 45) ได้สรุปการเสริมสร้างประสิทธิภาพคือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่บุคลากรรับผิดชอบสร้างแรงจูงใจเจตคติที่ดีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมโดยพัฒนาเป็นรายบุคคลและกลุ่มเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยต้องได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ

เย็นใจเลาหวนิช (2554, หน้า 84) ได้แสดงความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นวิธีการหลากหลายตั้งแต่การพัฒนาแบบลองผิดลองถูกลอกเลียนแบบลอกเลียนและปรับปรุงอาศัยหลักการหรือทฤษฎีแล้วนำมาประยุกต์ตลอดจนการวิจัยค้นหาผลที่เกิดขึ้นสิ่งเหล่านี้คือกิจกรรมที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในวงการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน

จอมพงศ์มงคลวนิช (2556, หน้า 25) ได้อธิบายว่าการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาคือการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรขององค์การให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจเทคโนโลยีและองค์การ

เมตตา สารวิงศ์ (2558, หน้า 46) สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร

ทางการศึกษาหมายถึงกระบวนการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม พัฒนาวิชาชีพจัดให้มีการประชุมอบรมสัมมนาจัดให้มีการศึกษาดูงานในประเทศ ต่างประเทศสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการและการพัฒนาความรู้ ในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการหมายถึง การทำให้ข้าราชการครูของสถานศึกษาทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการปฐมนิเทศข้าราชการครูก่อนมอบหมาย การปฏิบัติหน้าที่จัดหาทุนให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาได้ศึกษาต่อจัดส่งข้าราชการครู เข้ารับการอบรมตามความเหมาะสมส่งเสริมการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของครูแต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและให้ข้าราชการครูทราบผลการประเมิน พร้อมเหตุผลในการพิจารณาการจัดทำแนวทางการขอมีบัตรตามระเบียบการมีทัศนคติ ที่ดีต่อการทำงานและทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจ ของโรงเรียนหรือสถานศึกษา

4. วินัยและการรักษาวินัย

วินัยและการรักษาวินัย มีขอบข่าย ดังต่อไปนี้

4.1 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

4.1.1 การทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.1.1.1 กรณีมีความผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้แต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

4.1.1.2 พิจารณาลงโทษวินัยหากปรากฏผลการสอบสวนว่า ผู้ได้บังคับบัญชาการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

4.1.1.3 รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยังอ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและก.ค.ศ. พิจารณา ตามลำดับแล้วแต่กรณีภายในระยะเวลาที่กำหนด

4.1.2 การทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

4.1.2.1 ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูลที่ ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน

4.1.2.2 กรณีมีมูลกระทําผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ไม่มีวิทยฐานะให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทําผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

4.1.2.3 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทําผิดวินัยร่วมกัน

4.1.2.4 พิจารณาสถานโทษหรือสั่งลงโทษตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.1.2.5 รายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะเพื่อเสนออ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

4.2 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

เสนอรายงานการลงโทษทางวินัยและการลงโทษให้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและอ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ก.ค.ศ. กำหนด

4.3 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

4.3.1 การอุทธรณ์

รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

4.3.2 การร้องทุกข์

รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องร้องทุกข์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

4.4 การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.4.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

4.4.2 เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

4.4.3 ป้องกันไม่ให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

สถานศึกษาประกอบไปด้วยบุคลากรเป็นจำนวนมากวินัยจึงเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลเพราะวินัยเป็นข้อกำหนดแนวทางการปฏิบัติของบุคคลในสถานศึกษาให้อยู่รวมกันได้ด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้ความคุ้มครองในการปฏิบัติงานให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติงานและกำหนดถึงแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของวินัยและการรักษาวินัยดังนี้

ธงชัยสันติวงษ์ (2549, หน้า 9) ได้สรุปถึงวินัยและการรักษาวินัยดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ

2. และวินัยและการดำเนินการตามระเบียบวินัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550, หน้า 493 – 497) ได้สรุปถึงวินัยและการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ตามมาตรา 82 – 97 สรุปความได้ว่าคำว่ารักษาวินัยตามมาตรา 82 มีแนวทางปฏิบัติคือถ้าไม่มีวินัยต้องทำให้มีวินัยถ้ามีวินัยอยู่แล้วต้องรักษาวินัยไว้และการรักษาวินัยต้องเคร่งครัดอยู่เสมอจนเกิดความเคยชินซึ่งตามมาตรา 95 วรรคสองคือการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีวินัยให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีการฝึกอบรมการสร้างขวัญและกำลังใจการจูงใจหรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติจิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 160-163) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในด้านวินัยและการรักษาวินัยดังนี้

1. วินัยและการรักษาวินัยการมีวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะข้าราชการครูจะต้องมีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลในสังคมโดยเฉพาะเป็นแบบอย่างให้กับนักเรียนถ้าหากข้าราชการครูทำผิดวินัยในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการปฏิบัติกับครูที่กระทำผิดวินัยในแต่ละกรณีดังนี้

1.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้าเมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัยหรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.1.3 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

1.2.1 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้

1.2.2 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอผลการพิจารณาให้อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาลงโทษ

1.2.3 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.4 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

2. การอุทธรณ์ในกรณีที่ข้าราชการครูไม่ได้รับความเป็นธรรมในการตัดสินใจการกระทำผิดวินัยในเรื่องต่างๆสามารถทำการอุทธรณ์ได้มีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

2.1 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องอุทธรณ์ต่อคณะอนุกรรมการข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด

2.2 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรงให้ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

3. การร้องทุกข์ในกรณีที่ข้าราชการครูไม่ได้รับความเป็น ธรรมถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือมีความคับข้องใจในเรื่องต่างๆสามารถทำการร้องทุกข์ ได้โดยมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

3.1 กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูก สั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

3.2 กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

4. การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัยเป็น เรื่องในการส่งเสริมไม่ให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัยโดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

4.1 ผู้อำนวยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา

4.2 ดำเนินการให้ความรู้ฝึกอบรมการสร้างขวัญและ กำลังใจการจูงใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติจิตสำนึกและพฤติกรรมของ ผู้ใต้บังคับบัญชา

4.3 หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันและขจัด เหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่

5. การลาทุกประเภทของข้าราชการครูในสถานศึกษามีแนว ทางการปฏิบัติดังนี้

5.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

5.2 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

จิตตินันท์นนทไพบูลย์ (2554, หน้า 165) ได้กล่าวว่า กฎระเบียบข้อบังคับ วินัยคือสิ่งที่กำหนดให้พนักงานต้องปฏิบัติตามหรืองดเว้นการปฏิบัติ กำหนดขึ้นมาให้พนักงานปฏิบัติตามสอดคล้องกับระเบียบขององค์การเพื่อให้พฤติกรรมของพนักงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การหากไม่ปฏิบัติตามจะต้องมีการดำเนินการทางวินัย วินัยในทัศนะการบริหารทรัพยากรบุคคลคือสภาพการควบคุมให้พนักงานมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับกฎระเบียบและรวมไปถึงการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอีกด้วยสิ่งที่เป็นเครื่องมือกำหนดวินัยเรียกอีกอย่างหนึ่งว่ากฎระเบียบ

ดุจดาวจิตใส (2554, หน้า 46) ได้สรุปกฎระเบียบข้อบังคับและวินัยหมายถึงแบบแผนความประพฤติหรือข้อกำหนดเชิงพฤติกรรมสำหรับข้าราชการพึงควบคุมตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนข้อบังคับที่กำหนดทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติสอดคล้องกับระเบียบขององค์การเพื่อให้พฤติกรรมของพนักงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การหากไม่ประพฤติปฏิบัติจะต้องมีการดำเนินการทางวินัยเป็นการควบคุมให้พนักงานมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับกฎระเบียบและรวมไปถึงการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน

วิเชียรวิทย์อุดม (2556, หน้า 29) อธิบายไว้ว่ากฎระเบียบและวินัยเป็นกระบวนการลงโทษพนักงานที่ฝ่าฝืนกฎขององค์การหรือมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์แย่มากและต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขวินัยขององค์การเป็นโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการผลิตและแรงงานสัมพันธ์เป็นการทำงานของพนักงานในองค์การให้อยู่ในระดับสูงขึ้นไปกว่าที่จะเป็นการมุ่งเน้นการลงโทษ

เมตตา สาริวงศ์ (2558, หน้า 45) ได้สรุป กฎระเบียบข้อบังคับวินัยและการร้องทุกข์หมายถึงกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาได้ถูกต้องตามที่สถานศึกษาได้กำหนดมีกิจกรรม

ส่งเสริมการให้ความรู้แก่บุคลากรในการพัฒนาวินัยการป้องกันการกระทำผิดวินัยการ
ดำเนินการทางวินัยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์

สรุปได้ว่าวินัยและการรักษาวินัยหมายถึงการควบคุมตนเองให้
ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติอยู่ในแบบแผนการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูใน
สถานศึกษาการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัยการลาทุกประเภทของ
ข้าราชการครูการรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอมีการดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้ด้าน
วินัยและการรักษาวินัยแก่ข้าราชการครูมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการ
สอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้าการให้บุคลากรร้องทุกข์กรณีไม่ได้
รับความเป็นธรรมการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นในกรณีที่ข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่า
กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจนและการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามี
ระเบียบวินัย

5. การออกจากราชการ

การออกจากราชการ มีขอบข่าย ดังต่อไปนี้

5.1 การลาทุกประเภท

5.1.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาตามนโยบายหลักเกณฑ์
และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
และกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

5.1.2 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทาง
ศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือ
เพื่อทราบแล้วแต่กรณี

5.2 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำความผิด
วินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ดำเนินการ
ภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยัง
ไม่มีวิทยฐานะ

5.3 การออกจากราชการ

5.3.1 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่

กฎหมายกำหนดหรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาแล้วแต่กรณี

5.3.2 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

สถานศึกษาในแต่ละปีงบประมาณจะมีข้าราชการครูออกจากราชการซึ่งการออกจากราชการเป็นการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนปฏิบัติอยู่ซึ่งมีข้อปฏิบัติดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 164-166) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในการลาออกจากราชการดังนี้

1. การลาออกจากราชการในสถานศึกษาถ้ามีข้าราชการครูลาออกจากราชการให้สถานศึกษาใช้แนวทางในการปฏิบัติดังนี้

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วยครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา

1.2 รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มชั้นมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

2.1 ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มชั้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

2.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

2.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

2.4 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปให้สถานศึกษาใช้แนวทางปฏิบัติดังนี้

3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น

3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการหากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปแห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

4. การให้ออกจากราชการไว้ก่อนผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

4.2 รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนมี 5 กรณีกรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอและกรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

5.1 กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ

5.1.1 ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

5.1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

5.1.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทาง

ราชการ

5.2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ

5.2.2 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.3 กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติ

ทั่วไปแห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทยกรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นกรณีเป็นคนไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบหรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีกรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าของที่ในพรรคการเมืองหรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลายมีแนวปฏิบัติดังนี้

5.3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วยครู

และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามคุณสมบัติแห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติ

ตามข้อ 1 ออกจากราชการ

5.3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4 กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปที่มีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่

เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีแนวปฏิบัติดังนี้

5.4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ

สอบสวนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่าครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป

5.4.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนต่อ

อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

5.4.3 เมื่ออ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติเป็นว่าเป็นผู้
ขาดคุณสมบัติทั่วไปให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

5.5 กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถ
บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมแนวทางการปฏิบัติ

5.5.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
สอบสวนเมื่อครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ามีเหตุอันควร
สงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือ
ประพฤติตนไม่เหมาะสม

5.5.2 ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการ
สถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วยและบุคลากรทางการศึกษาอื่นไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถไม่
บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมให้สั่งยุติเรื่องแต่ถ้า
คณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถ
บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาเพื่อเสนออ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

5.5.3 เมื่ออ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออก
จากราชการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุ
ทดแทน

6. กรณีมีมลทินมัวหมองในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่า
ข้าราชการครูได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัด
พอที่สั่งลงโทษวินัยร้ายแรงให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้แนวทางในการปฏิบัติดังนี้

6.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
สอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงกรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาอื่นได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่
สั่งลงโทษวินัยร้ายแรงถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

6.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยัง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาเมื่ออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองกรณีถูก

สอบข้างต้นให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

7. กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

7.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วยครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษาได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

7.2 รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปได้ว่าการออกจากราชการคือ การที่ข้าราชการครูในสถานศึกษาลาออกจากราชการการให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มขึ้นการออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปการให้ออกจากราชการไว้ก่อนผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนการให้ออกจากราชการกรณีมีมลทินมัวหมองและการให้ออกจากราชการกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 สืบเนื่องจากที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา เมื่อคราวประชุม วันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้ประกาศเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต (สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23, 2558 : ออนไลน์)

จังหวัดสกลนคร เป็นที่ตั้งเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 45 โรงเรียนตามรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 รายชื่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวมทั้งหมด
1. สกลราชวิทยานุกูล	ใหญ่พิเศษ	5	187	192

2. ดงมะไฟวิทยา	กลาง	2	32	34
3. สกลนครพัฒนศึกษา	ใหญ่	5	94	99
4. ธาตุนารายณ์วิทยา	ใหญ่พิเศษ	5	142	147
5. ท่าแร่ศึกษา	เล็ก	2	25	27
6. เฉลิมพระเกียรติฯ	เล็ก	2	22	24
7. กุสุมาลย์วิทยาคม	กลาง	4	59	63
8. โปธิแสนวิทยา	กลาง	2	30	32
9. เต่างออยพัฒนศึกษา	กลาง	3	45	48
10. ร่มเกล้า	กลาง	4	61	65
11. ด่านม่วงคำพิทยาคม	เล็ก	2	21	23
12. โพนพิทยาคม	เล็ก	2	25	67
13. คำเพิ่มพิทยา	กลาง	3	29	32
14. ท่านผู้หญิงจันทิมา	เล็ก	2	19	21
15. พังโคนพิทยาคม	ใหญ่	5	91	96
16. ลำปลาหางวิทยา	เล็ก	2	11	13
17. กุดบากพัฒนาศึกษา	กลาง	4	53	57
18. พรรณานุกุลจารย์	กลาง	4	62	66
19. บ้านบัวราษฎร์บำรุง	เล็ก	2	22	24
20. เทพสวัสดิ์วิทยา	เล็ก	2	11	13
21. ภูริทัตต์วิทยา	เล็ก	2	14	16
22. ช้างมิ่งพิทยานุกูล	เล็ก	2	12	14
23. บะฮีพิทยาคม	เล็ก	2	14	16
24. มัชฌิมวาริชภูมิ	กลาง	5	59	64
25. ธรรมบวรวิทยา	กลาง	3	42	45

ตาราง 1 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม ทั้งหมด
26. วาริชวิทยา	เล็ก	2	17	19

27. นิคมนำฉุนเจริญวิทยา	เล็ก	2	24	26
28. เตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ใหญ่	4	67	71
29. แวงพิทยาคม	กลาง	3	38	41
30. หนองหลวงศึกษา	กลาง	3	39	42
31. โคกสีวิทยาสรรค์	กลาง	2	30	32
32. บงเหนือพิทยาคม	เล็ก	2	18	20
33. สว่างแดนดิน	ใหญ่พิเศษ	5	106	111
34. ส่องดาวพิทยาคม	กลาง	3	34	37
35. มัชฌมวารนนิवास	ใหญ่พิเศษ	5	110	115
36. กุดเรือคำพิทยาคาร	กลาง	2	30	32
37. หนองแวงวิทยา	กลาง	2	23	25
38. คำตากล้าราช ประชาสงเคราะห์	กลาง	4	49	53
39. ศึกษาประชาสามัคคี	เล็ก	2	17	19
40. บ้านม่วงพิทยาคม	กลาง	4	63	67
41. โพธิ์ชัยทองพิทยาคม	เล็ก	2	13	15
42. อากาศอำนวยศึกษา	ใหญ่	5	83	88
43. โพนงามศึกษา	กลาง	3	43	46
44. ท่าสงครามวิทยา	เล็ก	2	12	14
45. เจริญศิลป์ศึกษา	กลาง	2	32	34
รวม		135	2,030	2,165

วิสัยทัศน์

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นองค์กรหลักในการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาสู่สากลและเตรียมความ
พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

พันธกิจ

1. เร่งรัดพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม
2. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่สากล
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคม อาเซียน

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่อนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพทั่วถึงและเสมอภาค
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนกลางลดบทบาทและกระจายอำนาจสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษารวมทั้งบูรณาการการทำงานภายในสำนักต่างๆ

กลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 กำหนดกลยุทธ์ ปีงบประมาณ 2558 จำนวน 5 กลยุทธ์ดังต่อไปนี้

1. กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
2. กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
3. กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้

ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

4. กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

5. กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

สรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบไปด้วยโรงเรียน จำนวน 45 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คนและ ครู จำนวน 2,030 คน รวมทั้งสิ้น 2,165 คน มีการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เทียบมาตรฐานสากล รวมทั้งพัฒนาหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน มีการพัฒนาครูเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารงานบุคคล พบว่าการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษายังไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายโดยเฉพาะเรื่องการบริหารงานบุคคล การเลื่อนวิทยฐานะครูที่สูงขึ้นและการที่ครูมีเงินเดือนสูงขึ้นไม่สัมพันธ์กับคุณภาพนักเรียนโดยครูมีวิทยฐานะสูงขึ้นไปและเงินเดือนสูงขึ้นไปแต่คุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน โรงเรียนบางแห่งมีครูไม่ครบตามเกณฑ์ครูมีภาระงานอื่นมาก นอกเหนือจากงานสอนแม้จะมีโครงการคืนครูให้นักเรียนแต่อัตราที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอกับโรงเรียนการได้มาซึ่งบุคลากรมีความล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการของสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทำวิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

สุพิชลมคะเนย (2549, หน้า 97) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษด้านวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้านการใช้และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาวิสัยและการรักษาวิสัยด้านการดำรงรักษาและการออกจากราชการโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษจำแนกตามตำแหน่งจำแนกตามเพศจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สันติอวรรณ (2551, หน้า 90-95) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอบางบาลจังหวัดสุพรรณบุรีพบว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกได้จัดเตรียมแผนงานโครงการในการอบรมเพื่อพัฒนาครูจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาดูงานส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอนุญาตให้ครูได้ใช้เวลาบางส่วนของการศึกษาต่อแต่ไม่ได้จัดทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของครูขาดการสำรวจความต้องการและประเมินผลหลังจากการศึกษาต่อส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนชี้แนะครูผู้สอนในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในรวมถึงให้คำปรึกษาในการจัดการเรียนรู้แก่ครูผู้สอน

นิรันดรสุทธิเมตติโก (2552, หน้า 115-120) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกน้อยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต ๓ ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการสรรหาบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงานมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเช่นกันยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมากแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลคือควรมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับตำแหน่งเปิดโอกาสให้ครู

มีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรมีการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่หลากหลายมีการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติธรรมมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรมและระเบียบปฏิบัติและในการพิจารณาให้พ้นจากงานนั้นให้พิจารณาถึงระเบียบการขอขอสถานศึกษาเป็นหลัก

หนูพร สุภชาติ (2552, หน้า 113-117) ได้ศึกษา สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่จัดการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการออกจากราชการไว้ด้วย

ธนากร โพธิ์วัน(2553, หน้า 113-115) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการพัฒนาบุคลากร มีสภาพอยู่ในระดับมาก แนวทางในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารและครู พบว่า ควรมีการวางแผนบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร มีการส่งเสริมด้านการ

ฝึกรอบรรมสัมพันธ์ทางวิชาการ คุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลอย่างมียุติธรรม

วีระสุรินทร์ (2553, หน้า 120-125) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่มจังหวัดเชียงใหม่พบว่าการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กผู้บริหารจัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนและได้จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระบบคุณธรรมและมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ส่งเสริมให้บุคลากรที่ผ่านการอบรมนำความรู้มาพัฒนางานอย่างอิสระส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับอบรมเพื่อพัฒนาตนเองร่วมกับหน่วยงานอื่นในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองมีปัญหาและข้อเสนอแนะว่าไม่ได้วางแผนงานบุคลากรอย่างเป็นระบบและไม่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบรวมทั้งไม่ได้จัดงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรและไม่ได้จัดแหล่งเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองข้อเสนอแนะควรจัดสรรและเพิ่มบุคลากรให้มากขึ้นและให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนควรมีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนควรส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องควรพิจารณาการเลื่อนขั้นให้ทุกคนด้วยการพิจารณาจากผลงานและประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม

ปิยะวัฒน์ศรีไสว (2553, หน้า 130-135) ได้ศึกษาริวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จังหวัดสุรินทร์ กรณีรายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ รองลงมาคือด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามตำแหน่งพบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบ

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การออกจากราชการ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มาลี สุริยะ (2554, หน้า 104) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา พบว่า งานทั้ง 4 ด้าน และภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพพบว่าไม่แตกต่างกัน

พิชิตสุดโต (2554: 76-77) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการการดำเนินงานธุรการของสถานศึกษาการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ 2) การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงานและจังหวัดโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีการแจ้งแก้วุ่นวาย (2554, หน้า 130) ได้ศึกษาวิจัยสภาพและปัญหา การบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยมี ดังนี้โรงเรียนส่วนใหญ่มีการจัดทำแผนกำลังคนเป็นแผนปฏิบัติการ 1-2 ปีตามที่กรุงเทพฯ ได้วางไว้มีการประเมินผลในเรื่องภาระงานที่ครูต้องปฏิบัติโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมโดยคณะกรรมการและ นำผลการประเมินนำไปใช้ในการพัฒนาครั้งต่อไปมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากรครูโดยคำนึงถึงประสิทธิผลในการดำเนินการของโรงเรียนเป็นหลักจัดทำแผนการ พัฒนาเป็นโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีจัดโดยสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่โดยการร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการติดตามผลการพัฒนาและรายงานเสนอ ผู้บริหารเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาครูครั้งต่อไปการจัดสวัสดิการครูทุกคนมี โอกาสได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกันครูเกิดความรู้อีกมั่นคงใน

การปฏิบัติงานเนื่องจากโรงเรียนได้มีการแจ้งสิทธิหน้าที่หลักการในการทำงานและ ผลประโยชน์อันพึงได้ให้ครูทราบการขาดงานส่วนใหญ่เนื่องมาจากการลาป่วยและ การพ้นจากงานมาจากการเกษียณอายุราชการหรือคุณภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลในด้านกระบวนการบริหารงานบุคลากรครูโดยรวมอยู่ในระดับน้อยเมื่อพิจารณา ในแต่ละด้านพบว่าการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างและการวางแผนกำลังคนมีปัญหาสูงสุด

สิรินภอมรไพศาลเลิศ(2555, หน้า 105) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตละอออุทิศผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตละอออุทิศในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมากโดยด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดส่วนด้านสวัสดิการมี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดปัญหาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตละอออุทิศในภาพรวม มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางโดยมีปัญหาด้านการดำรง รักษาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดส่วนปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุด

เถลิงรัฐมุกดาเวช (2555, 112-118) สภาพและปัญหาการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรสงครามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 10 ผลการวิจัยพบว่า 1) การวางแผนงานบุคคลสภาพที่ปฏิบัติระดับมาก ที่สุดคือมีการวางแผนระยะ 2 - 3 ปีโดยผู้อำนวยการรองผู้อำนวยการเป็นผู้รับผิดชอบ

2) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรสภาพที่ปฏิบัติระดับมากที่สุดคือมีวิธีการสรรหาบุคลากรโดยกำหนดตำแหน่งงานใหม่ตามความต้องการการมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรเข้ารับเลือกเป็นข้าราชการครูโดยแสดงความต้องการด้านอัตรากำลังและวิชาเอกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสภาพที่ปฏิบัติระดับมากที่สุดคือมีการกำหนดเป้าหมายโดยพัฒนาทางด้านความรู้มีการติดตามผลหลังการฝึกอบรมและพัฒนาโดยให้สรุปรายงานเสนอต่อผู้บริหาร 4) ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการสภาพที่ปฏิบัติระดับมากที่สุดคือมีการดำเนินการในการขอรับสวัสดิการโดยแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกคนทราบมีการจัดสวัสดิการเงินช่วยการศึกษาบุตร

5) การประเมินผลการปฏิบัติงานสภาพที่ปฏิบัติระดับมากที่สุดคือมีการวางแผนโดยผู้อำนวยการมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบ 6) ความปลอดภัยและสุขภาพสภาพที่ปฏิบัติระดับมากที่สุดคือมีการตั้งคณะกรรมการดูแลโดยจัดเวรยามรักษาความปลอดภัยและ 7) แรงงานสัมพันธ์สภาพที่ปฏิบัติระดับมากที่สุดคือมีครูที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบโดยจัดกิจกรรมส่งเสริมความรักความสามัคคี

นภาพรเผ่าผา (2555, หน้า 120) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพระประแดงจังหวัดสมุทรปราการ. ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพระประแดงจังหวัดสมุทรปราการเห็นว่าในภาพรวมการบริหารงานบุคคลโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านคือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากร/ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ค่าตอบแทนและแรงจูงใจ 6) วินัยและการรักษาวินัย 7) การออกจากราชการ/ การให้พ้นจากงานโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการออกจากราชการ/ การให้พ้นจากงานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการสรรหาการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง

ณัฐธิดาภูจิบ (2556, หน้า 122-128) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่พบการปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือการชี้แจงแผนผ่านหัวหน้ากลุ่มสาระส่วนปัญหาที่พบในระดับมากที่สุดคือการวางแผนขาดความต่อเนื่องและขาดการวิเคราะห์งาน 2) ด้านการสรรหา

และการคัดเลือกบุคลากรที่พบการปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือการสนับสนุนครุอัตราจ้างให้มีโอกาสเป็นข้าราชการครูใช้เกณฑ์ความรู้ความสามารถในการคัดเลือกและประเมินผลการทดลองงานจากปริมาณและคุณภาพงานส่วนปัญหาที่พบในระดับมากที่สุดคือผู้สมัครมีจำนวนน้อย 3) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่พบการปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาตามความต้องการและการจัดปฐมนิเทศให้บุคลากรใหม่ ส่วนปัญหาที่พบในระดับมากที่สุดคือบุคลากรไม่ได้นำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ 4) ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่พบการปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือการชี้แจงแนวทางปฏิบัติผ่านที่ประชุมครูการสร้างขวัญกำลังใจโดยมอบของขวัญในโอกาสต่างๆและการจัดสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีซึ่งไม่พบปัญหาด้านนี้ในระดับมาก 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พบการปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือมีรองผู้อำนวยการเป็นผู้วางแผนการประเมินผลมีการดำเนินการกำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสม ใช้เกณฑ์คุณภาพของงานในการประเมินมีรองผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มสาระเป็นผู้ประเมินและชี้แจงแนวปฏิบัติผ่านหัวหน้ากลุ่มสาระส่วนปัญหาที่พบในระดับมากที่สุดคือการกำหนดวิธีการประเมินไม่เหมาะสมกับงาน 6) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่พบการปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือการดำเนินการจัดเวรยามรักษาความปลอดภัยส่วนปัญหาที่พบในระดับมากที่สุดคือขาดการสำรวจความต้องการ 7) ด้านแรงงานสัมพันธ์ที่พบการปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือมีจุดมุ่งเน้นของกิจกรรมเพื่อความสามัคคีของบุคลากรและให้ชุมชนสามารถใช้สถานที่ในวาระต่างๆได้ส่วนปัญหาที่พบในระดับมากที่สุดคือขาดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

จิราพร รัตนสิงห์ (2556, หน้า 155-160) ได้ศึกษา สภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา มีสภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการดำเนินงานมากที่สุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ 2) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา มีปัญหาในการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมพบปัญหาอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง 3) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีสังกัดต่างกัน มีการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรทิพย์ เขี่ยมมาลา(2556, หน้า 143-147) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยสำคัญพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมากที่สุด 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน 3) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มีปัญหาสำคัญคือขาดงบประมาณในการอบรมสัมมนา พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องผู้บริหารสถานศึกษาขาดการนิเทศ และกำกับติดตามงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรอัตรากำลังไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา และมีข้อเสนอแนะสำคัญ คือสถานศึกษาควรได้รับการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศ และกำกับติดตามงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกระจายอำนาจให้สถานศึกษาดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูได้เอง

สมคิด มะธิปะโน (2556, หน้า 124) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและรายด้านมีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหา 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติราชการ2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นภัสนันท์นิลบุตร (2557, หน้า 79-80) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านด้านความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนอยู่ในระดับมาทั้งภาพรวมและรายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ 1) ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ 2) การส่งไปศึกษาดูงานและ3) การฝึกอบรม

รณกฤต รินทะชัย (2557, หน้า 74-76) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ ของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมและรายข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุทธิพงษ์ศัมหาวิริโย (2557, หน้า 90-93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงครามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคลโรงเรียนมีกระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมากปัญหาที่พบคือการวางแผนทรัพยากรบุคคลขาดความต่อเนื่อง 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากร

บุคคลโรงเรียนมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมากปัญหาที่พบคือผู้สมัครมีจำนวนน้อยทำให้ไม่สามารถสรรหาและคัดเลือกได้ตามแผนที่วางไว้

3) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโรงเรียนมีการติดตามผลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหัวหน้างานอยู่ในระดับมากปัญหาที่พบคือบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมไม่ได้นำความรู้มาปฏิบัติงาน 4) ด้านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลโรงเรียนนำระบบทะเบียนประวัติบุคลากรมาใช้อยู่ในระดับมากปัญหาที่พบคือบุคลากรขาดความเข้าใจในระบบ 5) ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการโรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนอยู่ในระดับมากปัญหาที่พบคือขาดการสำรวจความต้องการสวัสดิการของบุคลากร 6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโรงเรียนนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากปัญหาที่พบคือผู้ถูกประเมินไม่เข้าใจเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมิน 7) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพโรงเรียนมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตคือตรวจสุขภาพประจำปีอยู่ในระดับมากปัญหาที่พบคือขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย

สายัณห์ เมยไธสง (2557, หน้า 102-103) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการรักษาระเบียบวินัย 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน4)ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารโรงเรียนกับครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ขาดอัตรากำลังครูจำนวนมากและควรอบรมข้าราชการครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

อนันต์มีพจนาน (2557, หน้า 79-81) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการออกจากราชการ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านวินัยและการรักษาวินัย 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีปัญหา อยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่งและค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวินัย และการรักษาวินัย และ 3) แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 5 ด้านได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน และการกำหนดตำแหน่งสถานศึกษาควรจัดทำสารสนเทศ จำนวนนักเรียนที่เข้าเรียนเพื่อใช้ในการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งสถานศึกษาควรบรรจุครูประจำวิชาที่ขาดแคลน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัยสถานศึกษาควรให้ความรู้ความเข้าใจ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีให้กระทำผิดวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านการออกจากราชการสถานศึกษาควรจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุมและตรวจสอบการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เบญจภรณ์ผินสุ (2558, หน้า 115) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

งานวิจัยต่างประเทศ

Abendchein (2004 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การให้รางวัลและการยอมรับโดยการประเมินยุทธศาสตร์เพื่ออำนวยการรักษาและจูงใจบุคลากรในองค์การทางการศึกษาระดับสูง ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับผลในระยะสั้น ระยะยาวในการให้รางวัลโดยใช้ระบบคุณธรรมและกระตุ้นโดยมีรายการที่เป็นที่ยอมรับในการให้รางวัลเป็นรายบุคคล หรือให้เป็นกลุ่มตามความสำเร็จของงาน ผลการวิจัยพบว่า องค์การทางการศึกษาระดับสูงต้องผ่านมาตรฐานที่ตั้งไว้สูงสุดเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างรวดเร็วและแวดล้อมไปด้วยการแข่งขัน องค์การทางการศึกษานั้นต้องมีทุนมีผู้สนับสนุนด้านการเงิน มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะวิชาและนักเรียนที่โดดเด่นมีชื่อเสียงพร้อมที่จะสร้างชื่อเสียงมาสู่องค์การได้ งานวิจัยได้ออกแบบให้เห็นถึงแนวทางการปฏิบัติและวิถีทางที่มุ่งมั่นให้เกิดทัศนคติในทางที่ดีและสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในองค์การ

Wilson (2005, p.2081-A) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรโดยใช้คำถาม 3 คำถามดังนี้ 1) อะไรคือความเข้าใจของทักษะการพัฒนาบุคลากร 2) ทำอย่างไรครูในโรงเรียนต่างกันจะมีความเข้าใจในการพัฒนาระดับค่าเฉลี่ย 3) ทำอย่างไรครูที่มีความเข้าใจในการพัฒนากิจกรรมเพื่อพัฒนาระดับความสามารถของการเรียนรู้ตามสภาพจริงของเวอร์จิเนียเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยสำรวจจาก 203 โรงเรียนแปลความหมายโดย

ใช้มาตรฐานและความถี่การวิจัยพบว่าครูมีความเชื่อว่ากิจกรรมพัฒนาบุคลากรสะท้อนผลไปยังมาตรฐานการพัฒนาระดับชาติ

Lauro (2005, p.145-A) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ความเข้าใจของครูในการพัฒนาบุคลากรเพื่อการบูรณาการเพื่อการบูรณาการเทคโนโลยีในโรงเรียนแห่งหนึ่งของรัฐนิวเจอร์ซีย์จัดเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจศึกษาเจาะลึกในกลุ่มที่ต้องการศึกษาโดยการสัมภาษณ์และการสอบถามความคิดเห็นศึกษารูปแบบและการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย 1) สิ่งใดทำให้ครูมีความเปลี่ยนแปลงความเข้าใจในแนวทางที่นำไปสู่การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน 2) ศึกษาองค์ประกอบที่จำเป็นที่ทำให้ครูเข้าใจในเรื่องระบบโรงเรียนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการนำการบูรณาการเทคโนโลยีไปใช้ในห้องเรียน 3) ศึกษาลักษณะ (รูปแบบ) การพัฒนาบุคลากรที่ทำให้ครูเข้าใจการบูรณาการเทคโนโลยีมากที่สุด ผลการวิจัยพบว่าความเข้าใจและลักษณะ (รูปแบบ) การพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนของรัฐนิวเจอร์ซีย์ดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความเข้าใจและลักษณะ (รูปแบบ) การพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนในพื้นที่สุด

Beall. (2007, p. 86) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชน : การสรรหาครูค่าตอบแทนครูการพัฒนาครูและระยะเวลาการอยู่ในองค์กรของครูของมหาวิทยาลัยโคลัมเบียผลการวิจัยพบว่า 1) ในอีก 10 ปีข้างหน้าจะมีความต้องการครูเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะครูสอนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ 2) โครงสร้างระบบบริหารค่าตอบแทนมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของครูน้อยกว่าการนำค่าตอบแทนที่โรงเรียนอื่นเสนอมาเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ครูได้รับในปัจจุบัน 3) คณะกรรมการโรงเรียนควรจะบริหารระบบค่าตอบแทนให้บรรลุพันธกิจและปรัชญาโรงเรียน 4) ในการบริหารระบบค่าตอบแทนต่างๆควรจะนำเรื่องของหมวดวิชาต่างๆ

Lyons (2008 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่องวิธีการสรรหาบุคลากรและความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนรัฐบาลในชนบท รัฐเวอร์จิเนีย ผลการศึกษาพบว่า การสรรหาบุคลากรของโรงเรียนชนบทในรัฐเวอร์จิเนียครูที่ทำงานมา 1-3 ปี มีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายในบริบทเนื้องานที่ทำการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดนั้นไม่มีความแตกต่างทางสถิติแต่ทิศทางของความสัมพันธ์ที่ได้รับการสนับสนุนจากรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องมีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญและความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูที่ทำงานมา 1-3 ปีมีความเข้าใจเอาใจใส่ต่อรูปแบบการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา

กับครูที่ทำการสอนอยู่แล้วมานานกว่านั้นมีความพึงพอใจต่องานที่ทำในบริบทเนื้อหาของตนเองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การกำหนดวิธีการสรรหาและความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลต่อครูใหม่ที่ทำการสอนมา 1-3 ปี มากกว่าครูที่ทำการสอนประจำอยู่นานแล้ว

Liu & Ramsey. (2008 p. 1173) ได้ศึกษาความพึงพอใจในอาชีพของครูโดยใช้วิธีการสำรวจติดตามครูใหม่ประเทศสหรัฐอเมริกาในปีค.ศ. 2000 - 2001 มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูผลการวิจัยพบว่าครูมีความพึงพอใจในงานน้อยสุดในเรื่องสภาพการทำงานและค่าตอบแทนและพบว่าเป็นเพียงครูส่วนน้อยนอกจากนี้ยังพบว่าความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับเพศประสบการณ์ในการสอนและสถานภาพทางอาชีพ (ตำแหน่ง)

Butler (2009 : Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรใหม่ในองค์การและความยุติธรรมของกระบวนการคัดเลือกบุคลากรโดยวิธีการศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นหลังจากการปฏิบัติงาน และพบว่ากระบวนการประสบการณ์ในการทำงานเป็นขั้นตอนเริ่มต้นในกระบวนการสรรหาบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งงาน ในช่วงเดือนแรกและช่วงเดือนที่สามของการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะมีความโดดเด่นในองค์การมากขึ้น มีมุมมองของตนเองในเชิงบวก มีความเข้าใจในคุณค่าของตนเองมากขึ้น และมองว่าคนแต่ละคนมีเป้าหมายในการทำงานได้ดียิ่งขึ้นเพราะเกิดจากการมีประสบการณ์ในการทำงานและมีความเข้าใจในบทบาทของงานและองค์การนั่นเอง

Naris (2009 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลของการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของโรงเรียนนามิเบียโปลีเทคนิค ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรจะไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงต้องให้องค์การสนับสนุนส่งเสริมการฝึกอบรมอย่างจริงจังตามระเบียบวิธีเพื่อเป็นการธำรงรักษาบุคลากรไว้ไม่ให้ลาออกก่อนเวลาอันควรจึงต้องมีการมอบนโยบายขององค์การ มีการติดต่อสื่อสารที่เข้าใจทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารไปยังบุคลากร การพัฒนาความเข้าใจและการเคารพในนโยบายขององค์การบุคลากรที่พัฒนาแผนงานการบริหารงานบุคคลและการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ในการธำรงรักษาบุคลากร และการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อที่จะเป็นพี่เลี้ยงคอยเสนอแนะให้คำปรึกษาและมั่นใจว่าจะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ ซึ่งจะต้อง

หมายความรวมถึงการช่วยองค์การลดความสิ้นเปลืองทางการเงิน ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากรได้

Talevski (2011, pp. 44–57) ศึกษาการพัฒนาครูในการประเมินผลการเรียนรู้แบบเป็นทีมที่มีประสิทธิผลผ่านทางนักเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการเรียนพบว่าการพัฒนาวิชาชีพของครูมีการดำเนินการพัฒนาโดยใช้เกณฑ์ของความสามารถในการเรียนรู้แบบเป็นทีมของนักเรียนซึ่งมีการเชื่อมโยงกระบวนการเรียนการสอนกับการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีความหมายเพื่อเพิ่มศักยภาพในการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโดยที่ครูจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องเป็นครูมืออาชีพเพื่อที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เป็นกลุ่มจากการศึกษาพบว่าจำนวนครูผู้เชี่ยวชาญมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของนักเรียนซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูมีบทบาทสำคัญในความสำเร็จของนักเรียนและครูสำคัญที่สุดต่อการปฏิรูปการเรียนรู้แบบครบวงจรและเป็นในระบบโดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินผลจากสภาพจริงที่มีความซับซ้อนจะเกิดขึ้นจากการที่กระตุ้นให้ครูและนักเรียนเกิดทีมการเรียนรู้ซึ่งสรุปได้ว่าการมีสมรรถนะที่ดีขึ้นของครูพิจารณาจากความสำเร็จของผู้เรียนผ่านทางสถาบันการศึกษาพิจารณาจากการประเมินความสำเร็จของนักเรียนผ่านทางทีมการเรียนรู้เป็นทีมและปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องในกระบวนการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันออกไปตามสภาพของหน่วยงานบุคลากรในหน่วยงานที่มีสถานะที่แตกต่างกันโดยรวมจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันการบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจางานพบว่ายังมีปัญหาโดยมีประเด็นที่ยังเป็นปัญหาที่สำคัญคือบุคลากรไม่เพียงพอจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้าการจัดสวัสดิการมีน้อยและไม่ทั่วถึงการขาดการวางแผนการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรและวินัยและการรักษาวินัย

ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ จะได้ทราบถึง สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 และผู้บริหารโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะได้นำข้อมูลที่ได้ทราบไปแก้ปัญหาเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น