



ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์  
ของ  
สงกรานต์ ตะโคตม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มกราคม 2563  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์  
ของ  
สงกรานต์ ตะโคตม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มกราคม 2563  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

EFFECTIVENESS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN SCHOOLS  
UNDER THE LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION  
IN SAKON NAKHON PROVINCE

By  
SONGKRAN TAKHODOM

A Thesis Submitted to Partial Fulfillment of the Requirement for  
The Master of Education Degree of Educational Administration  
At Sakon Nakhon Rajabhat University  
January 2020  
All Right Reseved by Sakon Nakhon Rajabhat University

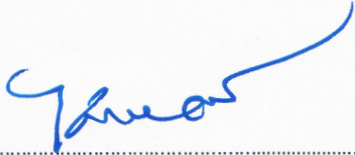
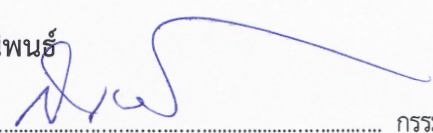

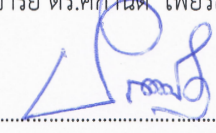
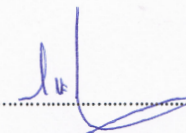


ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

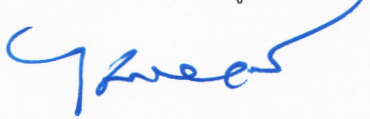
ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ สงกรานต์ ตะโคตม

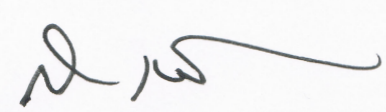
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ..... ประธานกรรมการสอบ	 ..... กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)	(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์) ประธานที่ปรึกษา
 ..... กรรมการสอบ	 ..... กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไถล) แต่งตั้งเพิ่มเติม	(ดร.ประภัสร สุภาสอน) กรรมการที่ปรึกษา
 ..... กรรมการสอบ	ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร)	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

  
.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)  
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

  
.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 23 เดือน มกราคม พ.ศ. 2563  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล นายประจวบ บุญแสง นายณภาค วิภาวิน ว่าที่ร้อยตรีอานนท์ กระจบโกโท ดร.ปาริชาติ โนนสุภา นายสุทัศน์ สุวรรณโน นางนภาพร ศรีมรกต นายเจษฎา พวงเงิน ที่ได้ให้ความเมตตาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาแนวทางยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนครทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จในครั้งนี้ ต้องขอขอบพระคุณ บิดามารดา ครอบครัว ที่คอยเป็นกำลังใจ ค่อยช่วยเหลือสนับสนุน อีกทั้งต้องขอขอบคุณพี่ น้อง เพื่อนร่วมรุ่นทุกท่านที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

สงกรานต์ ตะโคตม

ชื่อเรื่อง	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	สงกรานต์ ตะโคตม
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2562 จำนวน 200 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นแบบไม่ใช้สัดส่วน (Non-proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .43 - .86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าทีชนิดสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe

ผลการวิจัย พบว่า

1. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง หน่วยงานต้นสังกัด โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางยกระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง ควรสำรวจข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างครบถ้วน แต่งตั้งบุคลากรเพื่อวางแผน รวบรวมและวิเคราะห์ ตรวจสอบข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีการสร้างคู่มือการ

บริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามจุดเน้นจุดเด่นของสถานศึกษา พร้อมทั้งรายงานข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อขอความเห็นชอบ 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรรวบรวมข้อมูลตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดแคลน มีการกระจายอำนาจในการสรรหา ดำเนินการสรรหาและบรรจุตามหลักธรรมาภิบาล มอบอำนาจให้ท้องถิ่นสามารถทำข้อตกลงกับมหาวิทยาลัยในการผลิตครู ลดขั้นตอนในการสรรหาและการย้าย ร่วมกันพัฒนาติดตามก่อนบรรจุแต่งตั้งให้มีความรู้ตามมาตรฐานตำแหน่งอย่างเป็นธรรม 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ ควรวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการ วางแผน พัฒนาบุคลากร โดยการมีส่วนร่วม สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทบทวนความรู้เป็นระยะ และ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติข้อตกลงและวัฒนธรรมองค์กร จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติตามวินัยราชการ มีการอบรม/สัมมนา จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติทางวินัยและการรักษาวินัยและผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างในด้านการปฏิบัติ

**คำสำคัญ :** ประสิทธิภาพ, การบริหารงานบุคคล

<b>TITLE</b>	Effectiveness of Personnel Management in Schools under the Local Administrative Organization in Sakon Nakhon Province
<b>AUTHOR</b>	Songkran Takhodom
<b>ADVISORS</b>	Assoc. Prof. Dr. Sikan Pienthunyakorn Dr. Prapat Supasorn
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Educational Administration)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2020

### ABSTRACT

The purposes of this research were to study the effectiveness of personnel management in schools under the Local Administrative Organization (LAO) in Sakon Nakhon Province, as perceived by the sample of 200 school administrators and teachers, selected through non-proportional stratified random sampling, under the LAO in Sakon Nakhon Province in the 2019 academic year. The instrument for data collection was a set of questionnaires concerning the effectiveness of personnel management in schools under the Local Administrative Organization in Sakon Nakhon Province with a reliability of 0.99 and a discriminative power between .43 and .86. The statistical analysis included percentage, mean, and standard deviation. Hypotheses were tested by the method of Independent Sample t-test, One-Way ANOVA and Scheffe's Pairwise Comparison of Means.

The findings were as follows:

1. The effectiveness of personnel management in schools under the Local Administrative Organization in Sakon Nakhon Province, as a whole, was at a high level.
2. The effectiveness of personnel management in schools under the Local Administrative Organization in Sakon Nakhon Province, classified by position and individual organization, as a whole and in each aspect, showed significant differences at a .01 level and .05 level respectively. In terms of work experience and type of school program provision, the results showed no difference.
3. The guidelines for upgrading personnel administration in schools under the Local Administrative Organization in Sakon Nakhon Province comprised



four aspects: 1) Manpower planning and position classification. The resource planning activities should involve the following: conducting a survey on current trends of teachers and educators, appointing personnel to create systematical process for planning, collecting and analyzing, and examining data, developing personnel management manual for schools, establishing personnel development plans in accordance with the school focus and outstanding performance, and reporting to individual organization for approval; 2) In terms of recruitment and placement, the following activities should be performed: collecting teaching vacancies, decentralizing recruitment process, operating the process of recruitment and placement in accordance with principles of good governance, empowering local organization to form agreements with universities in producing teachers, minimizing recruitment and transfer process, cooperating and monitoring personnel development fairly before providing placement to ensure personnel obtaining the knowledge that meets the required standards; 3) in terms of human resources development for performing civil services, the following activities should be implemented: needs analysis, planning for personnel development through participation, morale encouragement for work performance and providing periodical reviews on personnel knowledge; 4) in terms of discipline and maintenance of discipline, there should be opportunities for stakeholders to participating in setting up the guidelines, agreements and organizational culture, to creating a manual of civil service discipline guideline, to providing workshops/seminar, to managing activities on discipline performance and maintenance discipline, and to be an exemplar of school administrators.

**Keywords:** Effectiveness, Personnel Management

## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ .....	1
	ภูมิหลัง .....	1
	คำถามของการวิจัย .....	5
	ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	5
	สมมติฐานของการวิจัย .....	5
	ความสำคัญของการวิจัย .....	6
	ขอบเขตของการวิจัย .....	6
	กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	9
	นิยามศัพท์เฉพาะ .....	10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	13
	หลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล .....	14
	ความหมายของการบริหารงานบุคคล .....	14
	หลักการบริหารงานบุคคล .....	15
	ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล .....	18
	กระบวนการในการบริหารงานบุคคล .....	19
	ข้อบ่งชี้ภารกิจการบริหารงานบุคคล .....	25
	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล .....	34
	ความหมายของการบริหารงานบุคคล .....	34
	สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล .....	35
	ข้อบ่งชี้ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา .....	36
	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง .....	39

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ .....	43
วินัยและการรักษาวินัย .....	48
การออกจากราชการ .....	51
การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน .....	52
บริบทของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร .....	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	61
งานวิจัยในประเทศ .....	61
งานวิจัยต่างประเทศ .....	65
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	68
ตอนที่ 1 ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร .....	68
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	68
เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	74
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	75
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	75
ตอนที่ 2 แนวทางยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร .....	76
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	78
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	78
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	78
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	79
แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา .....	98

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ..... 105
	ความมุ่งหมายการวิจัย ..... 105
	สมมติฐานการวิจัย ..... 105
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ..... 106
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 106
	การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 107
	การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 107
	สรุปผลการวิจัย ..... 108
	อภิปรายผลการวิจัย ..... 110
	ข้อเสนอแนะการวิจัย ..... 117
	บรรณานุกรม ..... 119
	ภาคผนวก ..... 126
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ..... 127
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ ..... 131
	ภาคผนวก ค แบบประเมินเครื่องมือการวิจัยสำหรับผู้เชี่ยวชาญ ..... 152
	ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ..... 161
	ภาคผนวก จ แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ ..... 171
	ภาคผนวก ฉ คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ..... 174
	ภาคผนวก ช ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ..... 178
	ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย ..... 187
	ประวัติย่อของผู้วิจัย ..... 193

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากร จำนวนสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร .....	60
2 จำนวนประชากร .....	69
3 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง .....	71
4 จำนวนและข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและลักษณะการเปิดสอน ของสถานศึกษา .....	80
5 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน .....	81
6 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและ การจัดสรรตำแหน่ง .....	82
7 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านที่ 2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง .....	83
8 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ ...	85
9 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย .....	87
10 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านที่ 5 การออกจากราชการ .....	88
11 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านที่ 6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือน .....	89
12 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง .....	91

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครจำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด โดยรวมและรายด้าน .....	92
14 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครจำแนกตาม หน่วยงานต้นสังกัดตามวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe's method) .....	93
15 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครจำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน .....	95
16 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน ของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน .....	96
17 แสดงผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร .....	97
18 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) กับคะแนนรวมของ แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร .....	175

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	9
2 สัมภาษณ์ รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร .....	188
3 สัมภาษณ์ ผศ.ดร.ธวัชชัย ไพไทร .....	188
4 สัมภาษณ์ ผศ.ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ .....	189
5 สัมภาษณ์ นายประจวบ บุญแสง .....	189
6 สัมภาษณ์ ดร.ปาริชาติ โนนต์สุภา .....	190
7 สัมภาษณ์ นายนภาค วิภาวิน .....	190
8 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรี อานนท์ กระจบอภิโท .....	191
9 สัมภาษณ์ นายเจษฎา พวงเงิน .....	191
10 สัมภาษณ์ นางนภาพร ศรีมรกต .....	192
11 สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ สุวรรณโน .....	192

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งเป็นช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้าน ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐาน เศรษฐศาสตร์ในทุกด้าน การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จะมุ่งบรรลุ เป้าหมายในระยะ 5 ปีที่จะสามารถต่อยอดในระยะต่อไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนา ระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมีหลักการสำคัญของแผนพัฒนาฯ ได้แก่ การยึดหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ซึ่งยึดคนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนา ภายใต้วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มาเป็นกรอบของวิสัยทัศน์ ประเทศไทย โดยยึดเป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี 2579 และในเป้าหมายระดับย่อยลงมาก็คือการยึด หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อน การเจริญเติบโตจากการ เพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559, หน้า 1-6)

การจัดการศึกษาของไทยมีกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการ การศึกษาและมีภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานสำคัญในการจัดการ การศึกษาตามเจตนารมณ์ของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อันเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการการศึกษาที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 (2560, หน้า 74-75) มาตรา 250 ที่กำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรม สาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร การจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการศึกษาการเงินและการคลัง และการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องทำเพียงเท่าที่จำเป็น ส่วนในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 มาตรา 10 ได้กำหนด สาระสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาโดยให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้การจัด การศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ



และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข และในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสถานะเป็น “นิติบุคคล” เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง คล่องตัวและสามารถบริหารจัดการได้อย่างเป็นอิสระ (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 1-2) ในการบริหารจัดการงานของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ แนวทางพัฒนาและจุดประสงค์ของหน่วยงานนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลภายใต้ข้อจำกัดของปัจจัยการบริหารงานที่มีอยู่ ในบรรดาปัจจัยทางบริหาร 4Ms อันได้แก่ บุคลากร (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (materials) และการบริหารจัดการ (management) บุคลากร เป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ มีคุณค่าและมีประโยชน์มากที่สุด เพราะคนเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิผล หากหน่วยงานใดมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพย่อมจะนำหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นความสำเร็จของสถานศึกษาในการบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้ผลตามที่มุ่งหวังไว้และยังส่งผลต่อความสำเร็จในด้านอื่น ๆ อีกด้วย บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์ให้เกิดความสำเร็จแก่สถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู บุคลากรทั้งสองประเภทนี้เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาและสอนในสถานศึกษาในแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน (ธารทิพย์ ไชยโวหาร และวรวิทย์ จินดาพล, 2560, หน้า 1036, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542, หน้า 3) ซึ่งแต่ละบุคคลมีลักษณะที่แตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรได้ ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรทุกคนสมควรต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งหากสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่ดีก็จะส่งผลให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพวิชาการได้เป็นอย่างดีด้วย

การจัดระบบบริหารงานบุคคลเพื่อการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ในรูปแบบของคณะกรรมการ 3 ระดับ ได้แก่ 1) คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) 2) คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 3) คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด โดยคณะกรรมการ ก.ถ. มีอำนาจหน้าที่หลักในการกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด นอกจากนี้ ยังมีอำนาจในการแจ้งให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดดำเนินการแก้ไขหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลให้ถูกต้องตามมาตรฐานกลาง สำหรับการบริหารงานบุคคลในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งที่มีสถานศึกษาในสังกัดในจังหวัดสกลนครมีการ

บริหารงานสถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของส่วนราชการที่ดูแลด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ เรียกชื่อต่างกันไปขึ้นอยู่กับโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองการศึกษา เป็นต้น และในแต่ละสถานศึกษา ก็มีการบริหารงานบุคคล โดยใช้กฎหมายระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดขึ้น ตลอดจนมีการออกกฎกระทรวง คำสั่ง ระเบียบ เป็นต้น โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการทั้งสามระดับ

การบริหารงานบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนครปีการศึกษา 2562 มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลทั้งหมด จำนวนทั้งสิ้น 22 แห่ง รับผิดชอบนักเรียนจำนวน 8,431 คน โดยแบ่งเป็น ระดับชั้นอนุบาล จำนวน 2,408 คน ระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 1,987 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 4,036 คน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560, หน้า 69, 113, 205, 285) โดยจำแนกตามต้นสังกัดออกเป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 6 สถานศึกษา เทศบาลนครสกลนคร จำนวน 4 สถานศึกษา เทศบาลตำบล จำนวน 12 สถานศึกษา รวมทั้งหมด 22 สถานศึกษา และมีผู้บริหารและครูสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 170 คน สังกัดเทศบาลนคร จำนวน 132 คน สังกัดเทศบาลตำบล จำนวน 105 คน รวมทั้งหมด 407 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร, 2562)

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การบริหารงานล่าช้าในการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายและความล่าช้าในการบรรจุครูผู้ช่วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีครูขอโอนย้าย ใช้เวลานาน ทำให้โรงเรียนขาดบุคลากรที่จะมาทำหน้าที่สอนซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพ ขาดการวางแผนด้านบุคลากรในอนาคต

การบริหารงานบุคคลในส่วนที่เป็นข้าราชการครูควรแยกต่างหากจากข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ใช่ครู ในปัจจุบันการบริหารงานข้าราชการทั้งหมดของ อบจ. ทั้งในส่วนที่เป็นครูและข้าราชการอื่น ๆ กระทำโดยอาศัยกลไกคณะกรรมการข้าราชการ (กจจ.) ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการอื่น ๆ มากกว่าข้าราชการครู ทำให้คณะกรรมการไม่เข้าใจธรรมชาติของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนทั้งเรื่องระบบการเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะ ความโปร่งใส และความยุติธรรมในการแต่งตั้งโยกย้ายผู้บริหารสถานศึกษา การพิจารณาคำขอโอนย้ายและการพิจารณาความดีความชอบ (ดวงเนตร สาราวงศ์และไชยันต์ รัชชกุล, 2557, หน้า 158-159) จากปัญหาที่กล่าวมาจึงส่งต่อการจัดการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยจะเห็นได้จากผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี 2552 - 2559 พบว่า ไทยประสบความสำเร็จในหลายด้าน และมีอีกหลายด้านยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนในระยะต่อไป ได้แก่ ด้านโอกาสทางการศึกษา ด้านคุณภาพการศึกษา และด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียน การสอน การบริหารจัดการและการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า จ) และจากการประเมินคุณภาพการศึกษาจาก สมศ. ในรอบ 3 แสดงให้เห็นว่า มีสถานศึกษาไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน เนื่องจากมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ โดยวัดจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (o-net) ของผู้เรียนต่ำกว่าเกณฑ์การประเมิน

ของ สมศ. ในตัวบ่งชี้ที่ 5 คือด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วศิน โกมุต (2558, หน้า 171-172) ที่พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยจัดการศึกษาในระบบตั้งแต่ระดับชั้นก่อนประถมศึกษา ถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระหว่างปีการศึกษา 2555 – 2558 มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น แต่คะแนนอยู่ในลำดับท้ายเกือบทุกระดับชั้นเมื่อเทียบกับสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ ซึ่งความสำเร็จและปัญหาดังกล่าวมาแล้วข้างต้นเป็นปัญหาเชิงโครงสร้าง และระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก ปัญหาเหล่านี้อาจเกิดจากบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการและบุคคลที่นำเอานโยบายไปปฏิบัติให้เกิดเป็นผลสำเร็จ ตามที่มุ่งหวัง คงปฏิเสธไม่ได้ที่จะกล่าวถึงกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่ในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งบุคคลเหล่านี้ต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณสมบัติที่พร้อมจะขับเคลื่อนนโยบายให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งอย่างน้อยถ้าเป็นผู้บริหารสถานศึกษาก็จะต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญ และมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาและต่อประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาซึ่งเรื่องนี้ มีนักวิชาการหลายท่านมความเห็น ที่ตรงกันว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559, หน้า 303) และอีกสองตัวแปรที่มีความสำคัญไม่แตกต่างกันนั่นก็คือ ครูและผู้เรียน ถ้าเราบริหารจัดการ เรื่องทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพก็ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในหน่วยงานได้ เพราะคนคือปัจจัยในการบริหารงานที่สำคัญที่สุด

จากเหตุผลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคลนั้นมีความสำคัญและจำเป็น ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของบุคลากรจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ต่อความเชื่อมั่น และการยอมรับจากผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หากบุคลากรต้องได้รับการพัฒนาดูแลในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม (มาลี สุริยะ, 2554, หน้า 3) ก็จะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษารวมทั้งการพัฒนาผู้เรียนประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นไปด้วย เพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

## คำถามของการวิจัย

การศึกษารายการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน หน่วยงานต้นสังกัด ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และลักษณะการเปิดสอน ของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. แนวทางยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครเป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน หน่วยงานต้นสังกัด ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และลักษณะการเปิดสอน ของสถานศึกษา ต่างกัน
3. เพื่อหาแนวทางยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

## สมมติฐานของการวิจัย

ในการศึกษารายการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน หน่วยงานต้นสังกัด ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานและลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกัน

## ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครในครั้งนี้ จะเกิดประโยชน์ต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับงานบุคคลสามารถใช้ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ในปีการศึกษา 2562 จากสถานศึกษา 22 แห่ง ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน ครูผู้สอน จำนวน 379 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 407 คน

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 251 คน จาก 22 สถานศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของเครีชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 198 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 200 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน ครูผู้สอน จำนวน 172 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นแบบไม่ใช้สัดส่วน (Non-proportional Stratified Random Sampling)

### 2. ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาศักยภาพประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนครตามขอบข่ายภารกิจ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 20 งาน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 121-122) ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
  6. การลาทุกประเภท
  7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
  8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
  9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
  10. การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
  11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
  12. การลาออกจากราชการ
  13. การจัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
  14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
  15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  16. การส่งเสริมและการยกย่องเชิดชูเกียรติ
  17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
  18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
  20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- จากแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 จากขอบข่ายงาน 20 งาน ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มเพื่อให้สามารถวัดประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ได้อย่างแท้จริงเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้
1. งานการวางแผนอัตรากำลัง งานการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และงานการจัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ จัดกลุ่มสรุปได้เป็น การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง
  2. งานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง งานการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดกลุ่มสรุปได้เป็น การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
  3. งานการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการส่งเสริมและการยกย่องเชิดชูเกียรติ งานการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ งานการส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

และบุคลากรทางการศึกษาและงานการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดกลุ่มสรุปได้เป็น การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ

4. งานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ งานการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน งานการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ งานการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และงานการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดกลุ่มสรุปได้เป็น วินัยและการรักษาวินัย

5. งานการลาออกจากราชการ สรุปได้เป็น การออกจากราชการ

6. งานการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน งานการลาทุกประเภท และงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดกลุ่มสรุปได้เป็น การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือน

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 หน่วยงานต้นสังกัด

3.1.2.1 เทศบาลตำบล

3.1.2.2 เทศบาลนคร

3.1.2.3 องค์การบริหารส่วนจังหวัด

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.3.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 10 ปี

3.1.4 ลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา

3.1.4.1 เปิดสอนในระดับอนุบาลอย่างเดียว

3.1.4.2 เปิดสอนในระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาและประถมศึกษา

อย่างเดียว

3.1.4.3 เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาอย่างเดียว

#### 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ตามขอบข่ายงาน 20 งาน ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มเพื่อให้สามารถวัดประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครได้อย่างแท้จริงเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

3.2.1 การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง

3.2.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3.3.3 การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ

3.3.4 วินัยและการรักษาวินัย

3.3.5 การออกจากราชการ

3.3.6 การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้นำขอบข่ายการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 121-122) มี 20 งาน ที่ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มเพื่อให้สามารถวัดประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครได้อย่างแท้จริงเป็น 6 กลุ่มมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

#### ตัวแปรต้น

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
  - 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา
  - 1.2 ครูผู้สอน
2. หน่วยงานต้นสังกัด
  - 2.1 เทศบาลตำบล
  - 2.2 เทศบาลนคร
  - 2.3 องค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
  - 3.1 น้อยกว่า 5 ปี
  - 3.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี
  - 3.3 มากกว่า 10 ปี
4. ลักษณะการเปิดสอน
  - 4.1 ระดับอนุบาลอย่างเดียว
  - 4.2 ระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาและประถมศึกษาอย่างเดียว
  - 4.3 ระดับมัธยมศึกษาอย่างเดียว

#### ตัวแปรตาม

- ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครตาม ขอบข่าย การบริหารงานบุคคลของกฎหมายที่กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 จำนวน 20 งาน ซึ่งจัดกลุ่มเพื่อให้สามารถวัดประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้อย่างแท้จริงจำนวน 6 กลุ่ม ดังนี้
1. การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง
  2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
  3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ
  4. วินัยและการรักษาวินัย
  5. การออกจากราชการ
  6. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

แนวทางการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย



## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตั้งแต่เข้ามาสู่หน่วยงานจนกระทั่งออกจากหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการทำงานของบุคลากรเหล่านั้นให้มากที่สุด จากขอบข่ายงาน 20 งาน ผู้วิจัยได้จัดกลุ่ม เพื่อให้สามารถวัดประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครได้อย่างแท้จริงเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการวางแผนเพื่อวางแผนให้เหมาะสมกับงาน เวลา สถานที่ โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร หากมีการวางแผนที่ดี ใช้คนได้ตรงตามกับกับงาน ความถนัดและเป็นสิ่งที่เขาชอบด้วยแล้ว ยิ่งจะทำให้งานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จได้อย่างแน่นอน

1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการในการสรรหาและกระตุ้นจิตใจให้บุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง มาสมัครในตำแหน่งที่เราต้องการ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าหน่วยงานจะได้บุคลากรที่มีความสามารถตรงกับความต้องการที่กำหนดไว้

1.3 การพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารการ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เป็นหน้าที่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การปฏิบัติงานของตัวบุคลากรและกลุ่มคนในหน่วยงานดีขึ้น เนื่องจากประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถของพนักงาน

1.4 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่งหรือข้อบังคับคุณธรรมและจรรยาบรรณที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ภาวะผู้นำและใช้วิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุน เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้ข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงาน กระทำผิดวินัยและมีคุณธรรมและจรรยาบรรณตามที่หน่วยงานต้นสังกัดต้องการ

1.5 การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพจากการปฏิบัติงานของครู ซึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น การไล่ออก การลาออก การเกษียณอายุราชการ เป็นต้น

1.6 การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน หมายถึง กระบวนการในการประเมินค่าในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งที่เป็นผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลายวิธี โดยนำผลที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผลที่ได้จากการประเมินสามารถนำมาใช้ในวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ตามที่ผู้ประเมินต้องการ

2. ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลของความสำเร็จอันเกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสถานศึกษาในด้านผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนและผู้ปกครอง เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างผลผลิตที่คาดหวังว่าจะให้

เกิดขึ้นกับผลที่เกิดขึ้นว่ามีความคุ้มค่าหรือไม่อย่างไร ในการวิจัยครั้งนี้วัดประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จอันเกิดจากการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาประกอบด้วย 6 กลุ่มงานได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง และการจัดสรรตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือน

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร แบ่งออกเป็น 2 ตำแหน่ง ได้แก่

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่เป็นข้าราชการครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

4.2 ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูประจำชั้น หรือครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนประจำวิชาในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษา

5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ ได้เลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น หรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น และมีอำนาจอิสระ ในการบริหารจากรัฐได้ในระดับหนึ่งตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด มี 2 ประเภทคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

6. หน่วยงานต้นสังกัด หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ออกนโยบายควบคุมดูแลสถานศึกษาในสังกัดนั้น ๆ แบ่งเป็นเทศบาลตำบล เทศบาลนครและองค์การบริหารส่วนจังหวัด

6.1 เทศบาลตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเมืองขนาดเล็ก โดยทั่วไปเทศบาลตำบลมีฐานะเดิมเป็นสุขาภิบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

6.2 เทศบาลนคร หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเมืองขนาดใหญ่ที่มีประชากรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไปและมีรายได้พอเพียงต่อการให้บริการสาธารณะตามหน้าที่ที่กฎหมายบัญญัติไว้

6.3 องค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ให้กับประชาชนในเขตจังหวัด ตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาลและ อบต. รวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอนของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น ๆ แบ่งเป็น

6.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้ง 1-4 ปี

6.2 ประสบการณ์ 5-10 ปี หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้ง 5-10 ปี

6.3 ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี หมายถึง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้ง ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

7. ลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา หมายถึง ระดับการเปิดการเรียนการสอนของแต่ละสถานศึกษาที่ใช้คำว่าโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งเป็น

7.1 ระดับอนุบาลอย่างเดียว หมายถึง โรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนเฉพาะในระดับชั้นอนุบาลเท่านั้น

7.2 ระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาและประถมศึกษาอย่างเดียว หมายถึง สถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนให้กับเด็กในระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับประถมศึกษา

7.3 ระดับมัธยมศึกษาอย่างเดียว หมายถึง สถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนเฉพาะในระดับชั้นมัธยมศึกษาเท่านั้น

8. แนวทางการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล หมายถึง วิธีการที่ผู้วิจัย นำผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ที่มีค่าเฉลี่ยรายด้านต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาร่างเป็นประเด็นคำสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. หลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
  - 1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
  - 1.2 หลักการบริหารงานบุคคล
  - 1.3 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
  - 1.4 กระบวนการในการบริหารงานบุคคล
  - 1.5 ขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคล
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 2.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
  - 2.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
  - 2.3 การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ
  - 2.4 วินัยและการรักษาวินัย
  - 2.5 การออกจากราชการ
  - 2.6 การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน
3. ประสิทธิภาพสถานศึกษา
  - 3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ
  - 3.2 สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
  - 3.3 ขอบข่ายประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
4. บริบทของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

## หลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

### 1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล มีหน่วยงานทางการศึกษา นักวิชาการ นักบริหารได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและสรุปได้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 52-64) นำเสนอว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากร ในสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

พระเสด็จ ปภสสุโร (2554, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่โอน ย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กรยาวนาน

กัมพล เครือวัฒนเวช (2556, หน้า 4) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการคัดเลือกสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน การพัฒนาฝึกอบรม การจัดสวัสดิการ จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล การคัดเลือก สรรหา การพัฒนา ประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การ

พรชัย เจตมาจน และคณะ (2559, หน้า 53) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลัง การสรรหาและการเลือกสรร การดำรงรักษา การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้า การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงาน เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กร

นิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากร การจัดการวางแผนกระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์การที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการและความจำเป็นขององค์การ รวมตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัยและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปิยะวรรณ คิดโสตา (2561, หน้า 51) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง หลักการบริหารในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนให้การปฏิบัติงานเกิด ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์โดยการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งการ สรรหา และการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษา วินัย การออกจากราชการ ทั้งนี้ก็ยังคงคำนึงถึงศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิด ผลประโยชน์ต่อโรงเรียนและราชการมากที่สุด

Owan, Valentine Joseph (2018, p. 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการองค์การเพื่อเกิดความมั่นใจว่า องค์การจะปฏิบัติหน้าที่ การบริหารงานบุคคลเพื่อส่งเสริมเป้าหมายและวัตถุประสงค์ภายในองค์การให้ประสบ ความสำเร็จ สำหรับการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องมีแนวคิดและทักษะ ในการบริหาร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตั้งแต่เข้ามาสู่หน่วยงานจนกระทั่งออกจาก หน่วยงานเพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการทำงานของบุคลากรเหล่านั้นให้มากที่สุด

## 2. หลักการบริหารงานบุคคล

พรชัย เจดามาน นิตยาพร กินบุญ และไพฑูริย์ พิมติ (2560, หน้า 10-11) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคล มีดังต่อไปนี้

1. การทำให้เกิดความเป็นธรรมในสภาพการจ้าง การสร้างความเป็นธรรม ให้เกิดขึ้นในองค์กร เริ่มตั้งแต่การเข้าสู่องค์กร การอยู่ร่วมในองค์กร การพ้นจากองค์กร ต้องรู้จัก ใช้ระบบคุณธรรม (Merit System) หรือการใช้ระบบความรู้ความสามารถเป็นหลักในการ ปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะทำให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงานแก่บุคคลในองค์กร

2. การมีสภาพการทำงานที่ดี การจัดสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ที่เหมาะสม เพียงพอพร้อมที่จะปฏิบัติงานรวมทั้งการมีพื้นที่หรือบริเวณที่จะปฏิบัติ หน้าที่อย่างปลอดภัยและสมควรกับตำแหน่ง

3. การให้ความสำคัญแก่บุคลากร การเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ แก่บุคลากรในทุก ๆ ตำแหน่ง เปรียบเสมือนเครื่องจักร จะต้องมียุทธรณ์ทั้งขนาดเล็กและขนาด ใหญ่บรรจุ อยู่ในเครื่องจักรนั้น ถ้าอุปกรณ์ชิ้นใดชิ้นหนึ่งเสื่อมสภาพหรือหลุดหายไป เครื่องจักรนั้น ก็จะทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพหรืออาจจะทำงานต่อไปไม่ได้ ดังนั้นการให้ ความสำคัญแก่บุคลากรจะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงานและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ

4. การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ในปัจจุบัน กฎหมายอนุญาตให้บุคลากรสามารถเข้ามา

มีส่วนร่วมในการจัดการได้ ฉะนั้น เพื่อให้การบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ทั้งผู้บริหารและบุคลากรจำเป็นต้องมีความเข้าใจและความสัมพันธ์ด้วยดี

5. การยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร การยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากร เพราะกว่าที่องค์กรจะได้บุคลากรเข้ามาสู่ตำแหน่งจะต้องผ่านขั้นตอนในการสรรหา การคัดเลือก และขั้นตอนต่าง ๆ อีกมากมาย จนถึงขั้นตอนการรับเข้าสู่งค์กร ดังนั้น การให้การยอมรับและมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากรที่องค์กรรับเข้ามาทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ เป็นสิ่งจำเป็น

6. สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การคำนึงถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อการบริหารธุรกิจให้บรรลุผลสำเร็จได้ ในขณะเดียวกัน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็จำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่จะส่งผลกระทบต่อบุคลากรด้วย ซึ่งได้มีการแบ่งสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ 2 ประการ คือ

6.1 สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) เช่น นโยบายขององค์กร โครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร คุณลักษณะของบุคลากรในองค์กร และกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

6.2 สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) เช่น สภาพทั่วไปของการดำเนินงาน เทคโนโลยี กฎหมาย สภาพเศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560 ข, หน้า 245-246)

นำเสนอว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญ คือ

1. หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือและศรัทธา ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญ คือ จะต้องให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีความเชื่อถือและศรัทธาเกิดขึ้นก่อน เมื่อทุกฝ่ายเกิดความเชื่อถือและศรัทธาแล้ว ก็จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ เช่น ความเชื่อถือและศรัทธาที่มีต่อหน่วยงานที่เป็นผู้ดำเนินงาน ความเชื่อถือและศรัทธาในชื่อเสียงและประสบการณ์ของวิทยากร เป็นต้น

2. หลักการรักษาระดับความสนใจให้อยู่ในระดับที่สูงอยู่เสมอ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญ คือ จะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมที่กำลังดำเนินการอยู่นั้น ให้อยู่ในระดับที่สูงเพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม เกิดความสับสนในเรื่องที่กำลังรับรู้และรับฟังโดยเฉพาะวิทยากร ควรที่จะมีความสามารถในการสร้างความสนใจผู้ที่รับการพัฒนาและฝึกอบรม เช่น มีการให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ มีการใช้เทคนิคหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาและฝึกอบรม เป็นต้น

3. หลักการเสริมสร้างภาวะสมอง ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญคือ จะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมได้มีการเสริมสร้างภาวะสมองด้วยการฝึกให้รู้จักคิด ฝึกให้มีการปฏิบัติ ฝึกให้มีการโต้ตอบ หรือฝึกให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งวิธีการฝึกต่าง ๆ เหล่านี้ จะทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมเกิดความรู้ความสามารถ เพิ่มมากขึ้น และเป็นการเสริมสร้างภาวะสมองของผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมด้วย

4. หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในหัวข้อต่าง ๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญ คือ จะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม ได้รับรู้และเข้าใจถึงความสำคัญ ประโยชน์ และความจำเป็น ที่จะต้องเรียนรู้ในเรื่อง หัวข้อ และเนื้อหาต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของการพัฒนาและฝึกอบรม จึงเป็นหลักการสำคัญที่ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องยึดหลักการเพื่อเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในหัวข้อต่าง ๆ ให้กับผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม

5. หลักการเสริมสร้างความเข้าใจ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญคือ จะต้องทำให้ผู้รับการพัฒนาและฝึกอบรม เกิดความเข้าใจ สามารถนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับ ไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้ กล่าวคือผู้ที่รับการพัฒนาและฝึกอบรม เมื่อได้ความรู้จากการพัฒนาและฝึกอบรมแล้ว จะต้องมีความเข้าใจได้ด้ว่า จะนำความรู้ที่ได้นั้น ไปใช้หรือประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้อย่างไรทำไมถึงต้องทำเช่นนั้น ดังนั้น จึงเป็นหลักการสำคัญที่ว่า จะต้องเสริมสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมด้วย

6. หลักการเน้นหรือย้ำ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการที่สำคัญ คือ จะต้องทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม สามารถที่จะจดจำจากสิ่งที่ได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมให้ได้ การที่ให้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมสามารถจดจำได้ดีนั้นวิธีการหนึ่งที่นิยมใช้กันก็คือ การเน้นหรือการย้ำ นั่นเอง ยกตัวอย่างเช่น การที่บุคคลบางคนร้องเพลงบางเพลงได้ทั้ง ๆ ที่ไม่เคยเห็นเนื้อเพลงนั้นเลย ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะบุคคลผู้นั้นได้ยินและได้ฟังเพลงนั้นบ่อย ๆ จึงทำให้จดจำเนื้อเพลงและร้องเพลงนั้นได้ในที่สุด นี่คือหลักการสำคัญที่ว่า จะต้องมีการเน้นหรือย้ำกับผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม

นิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 30) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคล เป็นความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยต้องพิจารณาความรู้ความสามารถของบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งต้องเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกลาง รู้จักประสานความร่วมมือระหว่างกันและให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

ชนิษฐา เฟิงจันดา (2561, หน้า 18) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลคือแนวทางที่นำมาสร้างแรงจูงใจให้คนทำงานรู้สึกว่าตนเองมีค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสามารถทำงาน มีความตั้งใจมุ่งมั่นเพื่อให้การทำงานสัมฤทธิ์ผลและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคล เป็นหลักการที่จะบริหารจัดการคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญให้เขาได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดแก่องค์กร การบริหารจัดการ การดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรที่มีอยู่ได้พัฒนาตนเองและธำรงรักษาเขาให้อยู่ยาวนานที่สุดเท่าที่ทำได้



### 3. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายในองค์กรใด ๆ ก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นสำคัญ ในบรรดาทรัพยากรทั้งหลาย คน เป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด มีคุณค่าสูงสุดมีประโยชน์มากที่สุด และทรัพยากรด้านกำลังคนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญยิ่ง เพราะคนเป็นกุญแจแห่งประสิทธิภาพของการบริหารกิจการต่าง ๆ ดังนั้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จในเรื่องของการบริหารได้นั้น จะต้องคำนึงถึงการมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ดี ที่สามารถดึงดูดและบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักศึกษามากท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล ไว้ต่างกัน ดังนี้

วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญและจำเป็น เพราะจะทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงานของตนเอง ทำให้มีความรู้ ความชำนาญเพิ่มมากขึ้น สามารถรู้ทันความเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังสามารถช่วยให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและพัฒนาหน่วยงานของตนเองให้บรรลุเป้าหมายเป้าหมายสูงสุดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรชัย เจตมานัน นิติยาพร กินบุญ และไพฑูริย์ พิมดี (2560, หน้า 2-3) กล่าวว่าในบรรดาทรัพยากรการบริหารจัดการ เป็นที่ยอมรับกันอย่างสากลว่า คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารจัดการ เพราะว่าคนเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าอย่างยิ่งและสามารถสร้างคุณค่าที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, หน้า 10) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทั้งระบบ เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลที่จะผลักดันให้เกิดการดำเนินการในทุกขั้นตอน และการบริหารงานบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560 ก, หน้า 32-33) ระบุว่าหลักการสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการให้เกิดความเชื่อมโยง มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ได้แก่

1. ความเป็นธรรมในสภาพการงาน สร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร เริ่มตั้งแต่การเข้าสู่องค์กร การอยู่ร่วมในองค์กร การพ้นจากองค์กร ต้องรู้จักการใช้ระบบคุณธรรม (Merit Systems) หรือการใช้ระบบความรู้ ความสามารถเป็นหลักในการทำงาน ทั้งนี้ก็จะทำให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงานแก่บุคลากร
2. สภาพการทำงานที่ดี มีการจัดสภาพการทำงาน (Working Condition) ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสมเพียงพอและพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีพื้นที่หรือบริเวณที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างปลอดภัยและสมควรกับตำแหน่ง

3. ให้ความสำคัญแก่บุคลากร จากการเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญแก่บุคลากรในทุก ๆ ตำแหน่ง ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักร จะต้องมียุทธรณ์ทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่บรรจุอยู่ในเครื่องจักรนั้น ถ้าอุปกรณ์ชิ้นใดชิ้นหนึ่งเสื่อมสภาพหรือหลุดหายไปเครื่องจักรนั้นก็จะทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพหรืออาจจะทำงานต่อไปไม่ได้ ดังนั้น การให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกระดับจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะปล่อยปละละเลยไม่ได้ เพราะการให้ความสำคัญแก่บุคลากรจะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงานและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

4. ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานจัดการเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีความเข้าใจและมีความสัมพันธ์กันด้วยดี

5. ยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถบุคลากร การยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพราะกว่าที่องค์กรจะได้บุคลากรเข้ามาสู่ตำแหน่งจะต้องผ่านขั้นตอนในการสรรหา (Recruitment) การคัดเลือก (Selection) และขั้นตอนต่าง ๆ อีกมากจนถึงขั้นตอนการรับเข้าสู่อค์กร ดังนั้น จึงต้องให้การยอมรับและมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากรที่องค์กรรับเข้ามาทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ

พิชิต สุตโต (2555, หน้า 30) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็นทั้งผู้ทำให้งานสำเร็จและใช้ปัจจัยอื่น ๆ ในการทำงาน การทำงานมิใช่ว่ามีแต่คนทำงานเท่านั้น ในการทำงานจำเป็นต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้วย จึงจะทำให้งานสำเร็จและจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจ มีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้มีคุณภาพที่ดีในสังคม

จากที่แนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ จำเป็นและส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งระบบ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในบรรดาปัจจัยการบริหารจัดการ นอกจากนี้บุคลากรยังมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงานได้

#### 4. กระบวนการในการบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560 ข, หน้า 258-263) นำเสนอว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีขั้นตอนในการดำเนินงานเป็นขั้น ๆ ดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Analyzed Training Needs) เป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยผู้ที่รับผิดชอบจะต้องมีการพัฒนาและวิเคราะห์ว่า มีความจำเป็นที่จะเป็นที่จะต้องจัดการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับบุคลากรหรือไม่ ในเรื่องใด ให้กับใคร และเมื่อไร ซึ่งมีเรื่องที่ควรพิจารณา ดังนี้

4.1.1 สาเหตุที่องค์กรต้องจัดการพัฒนาและฝึกอบรม มีสาเหตุใหญ่ ๆ คือ เพื่อสร้างความสำเร็จในงาน การที่องค์กรต้องการให้เกิดความสำเร็จของงานเรื่องใดก็ตาม

ก็จำเป็นที่จะต้องจัดการพัฒนาและฝึกอบรมในเรื่องนั้น ๆ ขึ้น เพื่อจะได้ความสำเร็จตามงานต้องการได้ เพื่อปรับบุคคลเข้ากับสิ่งแวดล้อม เมื่อองค์กรจะมีการปรับเปลี่ยนสิ่งใด ในองค์กร เช่น เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เป็นต้น ก็จำเป็นที่จะต้องมีการจัดการพัฒนาและฝึกอบรม บุคลากรให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่จะปรับเปลี่ยนได้ เป็นอย่างดี เพื่อแก้ปัญหาของหน่วยงาน ถ้าองค์กรเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานขึ้น ไม่ว่าจะมากหรือน้อย ก็จะต้องมีการจำเป็นที่จะต้องมีการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขึ้น เพื่อให้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นลดลง หรือหมดสิ้นไป สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น ลดลงหรือหมดสิ้นไป หรือสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้องและตรงจุด

4.1.2 แหล่งข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณาว่าต้องจัดการพัฒนา ฝึกอบรม มีแหล่งที่มาจากการบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ขวัญของบุคลากร งานและผลงาน และคู่มือการสื่อข้อความ

4.1.3 ขั้นตอนในการหาความจำเป็นที่จะต้องจัดการพัฒนาและฝึกอบรม มีขั้นตอนที่ต้องเริ่มดูว่าบุคลากรจะต้องทำอะไร (What needs to be done) ในแต่ละตำแหน่ง แต่ละหน้าที่ ทำอะไรบ้างได้บ้าง ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ก็จำเป็นที่จะต้องจัดการพัฒนา ฝึกอบรม ให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งแต่ละหน้าที่ได้รู้ถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบของตน ตำแหน่งแต่ละหน้าที่ ทำอะไรบ้างได้บ้าง ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ก็จำเป็นที่จะต้องพิจารณาดูว่าบุคลากรแต่ละคน มีความสามารถที่จะทำงานในแต่ละตำแหน่งแต่ละหน้าที่ได้มาและต้องวิเคราะห์ว่าพนักงานทำได้ ครบตามที่กำหนดไว้หรือไม่ (Comparable) ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร จะต้องพิจารณาและวิเคราะห์ โดยเปรียบเทียบดูว่า สิ่งที่บุคลากรต้องทำในแต่ละ ตำแหน่งแต่ละหน้าที่กับสิ่งที่บุคลากรผู้นั้นทำได้ เพื่อที่จะได้รู้ว่าบุคลากรสามารถทำได้ครบ ตามที่กำหนดหรือไม่

4.1.4 ปัจจัยสำคัญในการวิเคราะห์ความจำเป็น ประกอบด้วยองค์การ (Organization) เป็นการวิเคราะห์ถึงภาพรวมขององค์การว่า มีปัญหาอะไรเกิดขึ้นบ้าง มีอะไร เป็นปัญหาที่สำคัญ มีความจำเป็นที่จะต้องริบดำเนินการพัฒนา ฝึกอบรมให้บุคลากรหรือไม่ งาน (Job/Task) เป็นการวิเคราะห์ถึงการปฏิบัติงานในองค์การว่า มีปัญหาอะไรในการปฏิบัติงาน ของแต่ละงาน แต่ละฝ่าย แต่ละหน่วยงานหรือไม่ สมควรจัดการพัฒนา ฝึกอบรมในเรื่องใด ก่อนหลัง บุคลากร (Employee) เป็นการวิเคราะห์ที่ตัวบุคคล โดยการพิจารณาว่า บุคลากรผู้ใด ตำแหน่งใด จำเป็นที่ต้องรับการพัฒนาและฝึกอบรม จะให้การพัฒนาและฝึกอบรมในเรื่องใดบ้าง เช่น ให้ความรู้ เกิดความเข้าใจ มีทักษะ มีทัศนคติ หรือมีพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสมอย่างไร เป็นต้น

#### 4.1.5 การจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาและฝึกอบรม

ในการจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาและฝึกอบรม มีลำดับดังนี้

4.1.5.1 การฝึกอบรมเพื่อแก้ไข (Remedial) เป็นการพัฒนาและฝึกอบรมที่ถือว่ามีลำดับความสำคัญมาเป็นอันดับแรก เพราะจะได้แก้ไขในสิ่งที่ไม่ถูกต้องให้ทันและทันเวลา

4.1.5.2 การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง (On-going) เป็นการพัฒนาและการฝึกอบรมที่ถือว่าเป็นอันดับความสำคัญมาเป็นอันดับแรก เพราะจะได้แก้ไขในสิ่งที่ถูกต้อง

4.1.5.3 การฝึกอบรมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (Change) เป็นการพัฒนาและการฝึกอบรมเมื่อจะมีการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลง

4.1.5.4 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร (Promote) เป็นการพัฒนาและฝึกอบรมที่ถือว่ามีลำดับความสำคัญน้อยกว่าข้ออื่น เพื่อเป็นการทำเพื่อพัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคล

4.1.6 ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการวิเคราะห์ความจำเป็น มีปัจจัยที่ควรพิจารณา ได้แก่ การขาดความรู้ การขาดทักษะ มีทัศนคติที่ไม่ดี ไม่พอใจในสภาพแวดล้อม เครื่องมือและอุปกรณ์ไม่เหมาะสม ได้รับคำแนะนำที่ผิด ลักษณะของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม บัทรสนเท่ห์ ขาวลือ ขาวซุบซิบ

#### 4.2 การออกแบบโครงการ หลักสูตร (Design Training Program)

ในการออกแบบโครงการหลักสูตรเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร มีข้อที่ควรพิจารณา ดังต่อไปนี้

4.2.1 ลักษณะของโครงการพัฒนาและฝึกอบรมที่ดี ลักษณะของโครงการพัฒนาและฝึกอบรมที่ดี ควรมีลักษณะ ดังนี้

4.2.1.1 มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดโครงการพัฒนาและฝึกอบรมให้ชัดเจน ต้องการให้ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมได้รับอะไร เช่น ได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะที่จะต้องปฏิบัติได้ มีทัศนคติหรือมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร เป็นต้น

4.2.1.2 หลักสูตร เนื้อหาสอดคล้องกับความจำเป็น การกำหนดหลักสูตรและเนื้อหาของแต่ละหัวข้อ ควรจะต้องเป็นไปตามความต้องการและสอดคล้องกับความจำเป็นของบุคลากร หน่วยงานและองค์การอย่างเหมาะสม

4.2.1.3 ใช้วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม การกำหนดและเลือกวิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรม ควรเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ หลักสูตรและเนื้อหา สถานที่ รวมทั้ง ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมด้วย

4.2.1.4 มีกำหนดระยะเวลาดำเนินการที่ชัดเจน ในการดำเนินการ ควรมีการกำหนดระยะเวลา วัน เวลา ไว้ให้ชัดเจน เช่น จะดำเนินการเมื่อไร ใช้เวลากี่วัน

วันไหนบ้าง ในแต่ละวันมีกิจกรรมอะไรบ้าง เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะได้รับทราบและจะได้จัดเตรียมทุกสิ่งทุกอย่างให้พร้อมสำหรับการดำเนินการ

4.2.1.5 สามารถตอบสนองความต้องการขององค์การได้ การ  
จัดโครงการควรตอบสนองถึงความต้องการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และนโยบาย ของบุคลากร  
หน่วยงานและองค์การได้

4.2.2 ส่วนประกอบของโครงการพัฒนาและฝึกอบรม โครงการพัฒนา  
และฝึกอบรมควรมีส่วนประกอบของโครงการ ดังนี้

4.2.2.1 ชื่อ ลักษณะ ประเภทของการพัฒนาและฝึกอบรม ในการ  
กำหนดโครงการพัฒนาและฝึกอบรม ควรกำหนดหัวข้อเรื่อง ลักษณะ ประเภท ของโครงการ  
ที่จะทำการพัฒนาและฝึกอบรมให้ชัดเจน โดยเฉพาะหัวข้อเรื่องควรสื่อให้ชัดเจนและสามารถ  
เข้าใจได้

4.2.2.2 บุคคล หน่วยงานที่รับผิดชอบ ในการกำหนดโครงการ  
พัฒนา และฝึกอบรม ควรระบุชื่อ บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการ เพื่อให้ทุก ๆ  
ฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะได้ติดต่อและประสานงานได้อย่างถูกต้อง

4.2.2.3 หลักการและเหตุผล ในการกำหนดโครงการพัฒนา  
และฝึกอบรมควรระบุถึงเหตุผล ความเป็นมา ลักษณะของปัญหา หรือหลักการ ที่เป็นสาเหตุ  
และมีความจำเป็นต้องจัดโครงการพัฒนาและฝึกอบรมขึ้น

4.2.2.4 วัตถุประสงค์ของโครงการ ในการกำหนดโครงการพัฒนา  
และฝึกอบรม ควรระบุว่า การจัดโครงการในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์อย่างไร ต้องการให้ผู้เข้ารับ  
การพัฒนาและฝึกอบรมได้รับอะไรจากโครงการนี้

4.2.2.5 ประโยชน์ ผลที่จะได้รับ ในการกำหนดโครงการพัฒนา  
และฝึกอบรม ควรระบุว่า ในการจัดโครงการครั้งนี้จะเกิดประโยชน์หรือเกิดผลอย่างไรบ้าง บุคคล  
หน่วยงาน และองค์การได้รับประโยชน์อย่างไร

4.2.2.6 คุณสมบัติ จำนวนของผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม  
ในการกำหนดโครงการพัฒนาและฝึกอบรม ควรจะมีการกำหนดจำนวนและคุณสมบัติของผู้ที่จะ  
เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมว่า จะรับจำนวนเท่าไร มีคุณสมบัติขั้นต่ำอย่างไร

4.2.2.7 วัน เวลา สถานที่ ในการกำหนดโครงการพัฒนา  
และฝึกอบรม ควรระบุว่าโครงการนี้จะดำเนินการเมื่อไร จะต้องกำหนด วัน เวลา สถานที่  
รวมทั้งระยะเวลาทั้งหมดของโครงการด้วย

4.2.2.8 งบประมาณที่ใช้ ในการกำหนดโครงการพัฒนาและ  
ฝึกอบรม ควรพิจารณาและวิเคราะห์ถึงค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นทั้งหมดว่าเป็นจำนวนเงินเท่าไร  
เพื่อที่จะได้กำหนดและจัดหางบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินงานได้

4.2.2.9 หลักสูตรและรายชื่อวิทยากรในแต่ละหัวข้อ ในการกำหนด  
โครงการพัฒนาและฝึกอบรม ควรระบุว่าหลักสูตรนี้ ประกอบด้วยหัวข้อหรือเรื่องใดบ้าง ในแต่ละ  
หัวข้อเรื่องมีใครเป็นวิทยากร

4.2.2.10 รายละเอียดกำหนดการพัฒนาและฝึกอบรม ในการกำหนดโครงการพัฒนาและฝึกอบรม ควรระบุว่าโครงการนี้มีระยะเวลาเป็นอย่างไร เริ่มเมื่อไร ในแต่ละวันมีกำหนดการและมีกิจกรรมอะไรบ้าง และสิ้นสุดลงเมื่อไร ควรกำหนดรายละเอียดของโครงการไว้อย่างชัดเจน

4.2.3 สิ่งที่ควรพิจารณาในการจัดทำโครงการพัฒนาและฝึกอบรม ในการจัดทำโครงการพัฒนาและฝึกอบรม ควรพิจารณาปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

4.2.3.1 ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม ต้องพิจารณาว่า ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมเป็นใคร มีตำแหน่งหน้าที่ระดับใด เป็นระดับผู้บริหาร หรือระดับปฏิบัติการ

4.2.3.2 สถานที่ ต้องพิจารณาว่า จะใช้สถานที่ใด ภายในหรือภายนอกองค์กรในพื้นที่หรือนอกพื้นที่ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการเดินทาง ความสะดวก และความปลอดภัยด้วย

4.2.3.3 เวลา ต้องพิจารณาว่า จะจัดทำเมื่อไร ใช้ระยะเวลาานานแค่ไหน

4.2.3.4 งบประมาณ ต้องพิจารณาว่า โครงการที่จะจัดทำนี้ต้องใช้ค่าใช้จ่ายมากน้อยเท่าไร คำนึงกับการลงทุนหรือไม่

4.2.3.5 บรรยากาศและการจูงใจ ต้องพิจารณาว่า ในการจัดทำโครงการนี้จะมีวิธีการจูงใจและสร้างบรรยากาศให้กับผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างไร

4.2.3.6 จิตวิทยาการเรียนรู้ ต้องพิจารณาว่า ในการดำเนินการจะใช้หลักการวิธีการหรือใช้จิตวิทยา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และความเข้าใจกับผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างไร

4.2.3 การให้ผู้บริหารอนุมัติ เห็นชอบ (Management Approved) เป็นการเสนอโครงการต่อฝ่ายจัดการหรือผู้บริหาร ให้เห็นชอบและอนุมัติให้จัดทำโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งมีเหตุผลดังต่อไปนี้

4.2.3.1 เพื่อขอความเห็นชอบและรับรู้ การจัดทำโครงการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรควรที่จะให้ผู้บริหาร ให้ความเห็นชอบและรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการทั้งหมด ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสะดวกและราบรื่นในการดำเนินงาน

4.2.3.2 เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของโครงการ การที่ให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบและรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการ ก็เพื่อให้ผู้บริหารช่วยพิจารณาและตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องในภาพรวมของโครงการ ทั้งนี้ เพราะ ผู้บริหารจะรู้และมีวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ หรือมีนโยบายที่เกี่ยวกับองค์กรมากกว่านั่นเอง

4.2.3.3 เพื่อให้ความยินยอมในเรื่องงบประมาณ การที่ให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบและรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการ ก็เพื่อให้ผู้บริหารให้ความยินยอม

ในเรื่องของงบประมาณ เพราะถ้าผู้บริหารไม่ให้ความยินยอมแล้ว การดำเนินงานทุกอย่างก็ไม่สามารถที่จะดำเนินงานได้

#### 4.2.4 การวางระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงาน (Issue Regulations)

เมื่อผู้บริหารให้ความเห็นชอบและอนุมัติให้จัดทำโครงการพัฒนาและฝึกอบรมแล้ว ผู้รับผิดชอบจะต้องมีการวางกฎระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงานโครงการให้รัดกุม ชัดเจน จะได้ไม่เกิดปัญหาหรือข้อขัดแย้งในการดำเนินงาน สาเหตุที่ต้องมีการวางกฎ ระเบียบปฏิบัติ ข้อบังคับในการดำเนินงาน เพื่อว่า

4.2.4.1 ให้ผู้รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องได้รับทราบถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติ การที่ต้องมีการวางกฎระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงานโครงการก็เพื่อให้ทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งผู้รับผิดชอบ ได้รับทราบถึงรายละเอียดต่าง ๆ ในการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติให้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน จะได้ไม่เกิดความสับสน ไม่มีการเลือกปฏิบัติและเป็นกรอบในดำเนินงาน

4.2.4.2 ให้ทราบถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละคน อย่างชัดเจนและถูกต้อง การที่ต้องมีการวางกฎระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงานโครงการก็เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรวมทั้งผู้รับผิดชอบ ได้รับทราบถึงบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละคนแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนและถูกต้อง จะได้ไม่เกิดความซ้ำซ้อน ในการปฏิบัติงาน

4.2.4.3 จะได้ปฏิบัติให้สอดคล้องกันไปเป็นแนวเดียวกัน การที่ต้องมีการวางกฎระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงานโครงการ ก็เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปในแนวเดียวกันจะได้ลดปัญหาในการปฏิบัติงานที่อาจจะแตกต่างกันได้

พระเสด็จ ปภสสุโร (วงษ์พันธุ์เสือ) (2554, หน้า 34) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนด นโยบาย และการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานหรือที่กำลังปฏิบัติงาน อยู่ในหน่วยงานหรือองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์การ กระบวนการบริหารงานบุคคล จะประกอบด้วย การสรรหาบุคคล การใช้บุคคล การพัฒนาบุคคล และการธำรงรักษาบุคคล ซึ่งแต่ละขั้นตอนผู้บริหารจะต้องดำเนินการโดยอาศัยความรู้ด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและประสบการณ์

พระมหาถาวร กลยาณเมธี (บุญสอน) (2556, หน้า 23) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ควรที่จะต้องใช้หลักประชาธิปไตย โดยการเคารพในสิทธิและความสามารถของบุคคลบริหารงานโดยมีการยืดหยุ่น มีความยุติธรรม มีการพัฒนาและการให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ตลอดทั้งจัดสวัสดิการและสร้างบรรยากาศที่ดีในการบริหารงานสนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบาย คือ ยึดหลักความเป็นธรรมในเรื่องค่าจ้างและสภาพการทำงาน การแจ้งข่าวให้พนักงานทราบ การทำให้รู้สึกว่ามีค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ควรจ่ายค่าจ้าง เพราะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและคนทุกคนมีความสามารถด้วยกันทั้งสิ้น

สรุปความว่า กระบวนการบริหารบุคคล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดกับองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหา การพัฒนา การดำรงรักษา ตลอดจนการให้ออกจากงาน ซึ่งกระบวนการทั้งหมดต้องดำเนินการภายใต้หลักการบริหารและกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งหากมีการบริหารจัดการที่ดี ย่อมนำมาซึ่งประโยชน์ทั้งแก่องค์กร หน่วยงานหรือตัวผู้ได้รับการพัฒนาเอง

## 5. ขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคล

ขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานบุคคล เป็นขอบเขตแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรของหน่วยงานให้เป็นไปในแนวทางที่พึงประสงค์ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นท้องถิ่น ได้ถือเอาระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการโดยอนุโลม เนื่องจากคณะกรรมการบริหารมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (ก.ถ.) มีมติและให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาบังคับใช้กับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นพนักงานท้องถิ่น โดยอนุโลมและกำหนดให้อำนาจหน้าที่ให้ คณะกรรมการบริหารมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (ก.ถ.) มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของ เลขานุการ ก.ถ. (พัทธชัย พัฒนสุวรรณ, 2554, หน้า 90)

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 เป็นกฎหมายที่ออกตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ก็เป็นด้านหนึ่งในสี่ด้านของการกระจายอำนาจ ซึ่งมีขอบข่าย การบริหารงานบุคคล (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 121-124) ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน



10. การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การลาออกจากราชการ
13. การจัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

16. การส่งเสริมและการยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19. การส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยกรนั้น

ในแต่ละข้อของงานบริหารงานบุคคลมีบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 121-124) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการวางแผนอัตรากำลัง แนวทางการปฏิบัติ

1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูล จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา จำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา จำนวนลูกจ้างชั่วคราว จำนวนพนักงานราชการต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 2. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

#### แนวทางการปฏิบัติ

2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 3. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

#### แนวทางการปฏิบัติ

3.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 สถานศึกษาที่มีความพร้อมดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง บุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย

3.3 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่ง ข้าราชการครู อัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

3.4 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งภาระงานอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ

3.5 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษา หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งครู ผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.6 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธาน กรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วนของ พนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

3.7 รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.8 ดำเนินการแต่งตั้งหรือส่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

### 4. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

#### แนวทางการปฏิบัติ

4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการ ขอเปลี่ยนตำแหน่ง กรณีสมัครใจกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ และกรณีถูกเพิกถอน

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายในเขตพื้นที่  
การศึกษา

4.2.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา  
ในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผล  
ความจำเป็นในการขอย้ายไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี

4.2.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
4.2.2.1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลรายชื่อและบุคลากรทางการ  
ศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.2.2.2 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขออนุมัติ  
อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเฉพาะกิจของสถานศึกษารูปแบบนิติบุคคล

ในกรณีให้ความเห็นว่าไม่ควรรับย้ายข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

4.2.2.3 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

ในกรณีให้ความเห็นว่า ไม่ควรรับย้ายข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

4.2.2.4 ส่งย้ายและส่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

4.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่างเขตพื้นที่  
การศึกษา

4.3.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา  
ในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้บริหารสถานศึกษา เสนอความประสงค์และเหตุผล  
ความจำเป็น ในการขอย้ายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

#### 4.3.2 การขยายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3.2.1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขยายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขยายไปปฏิบัติงาน

4.3.2.2 สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขยายมาปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

ในกรณีที่เห็นชอบการรับขยายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเฉพาะกิจของสถานศึกษารูปแบบนิติบุคคล

ในกรณีที่เห็นว่าไม่สมควรรับขยายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขยายทราบ

4.3.2.3 ส่งย้ายและส่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ ที่กฎหมายกำหนด

### 5. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการเลื่อนเงินเดือน

#### แนวทางการปฏิบัติ

##### 5.1 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนปกติ

5.1.1 ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

5.1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา

5.1.3 รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามขอ 2 พิจารณา

5.1.4 แจงคำสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือน

5.1.5 สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

5.2 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจาก การปฏิบัติหน้าที่ราชการ

5.2.1 เสนอเรื่องพร้อมทั้งขอเท็จจริงและความคิดเห็นที่เป็นข้อยุติและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2.2 ดำเนินการदानสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตามความเหมาะสม

## 6. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการลาทุกประเภท

### แนวทางการปฏิบัติ

6.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

6.2 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

## 7. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### แนวทางการปฏิบัติ

7.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 7.1

7.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

7.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในสวนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารองขอได้รับทราบ

## 8. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

### แนวทางการปฏิบัติ

8.1 การทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.2.1 กรณีมีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

8.2.2 พิจารณาลงโทษวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

8.2.3 รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณี ภายในระยะเวลาที่กำหนด

8.2 การทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

8.2.1 ดำเนินการสืบสวนขอเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน

8.2.2 กรณีมีมูลกระทําผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครู  
ที่ไม่มีวิทยฐานะให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทําผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะ  
ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

8.2.3 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวน  
กรณีมีการกระทําผิดวินัยรวมกัน

8.2.4 พิจารณาสถานโทษหรือสั่งลงโทษตามอำนาจหน้าที่  
ที่กฎหมายกำหนดกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.2.5 รายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยัง  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยัง  
ไม่มีวิทยฐานะเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

## 9. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการสั่งพักราชการและการสั่ง ให้ออกจากราชการไวกอง

### แนวทางการปฏิบัติ

เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทําความผิดวินัย  
อย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไวกองให้ดำเนินการภายใน  
ขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด ในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มี  
วิทยฐานะ

## 10. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการรายงานการดำเนินการ ทางวินัยและการลงโทษ

### แนวทางการปฏิบัติ

เสนอรายงานการลงโทษทางวินัยและการลงโทษให้ดำเนินการแก  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

## 11. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์

### แนวทางการปฏิบัติ

#### 11.1 การอุทธรณ์

รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณี  
ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

#### 11.2 การร้องทุกข์

รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องร้องทุกข์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

## 12. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการออกจากราชการ

### แนวทางการปฏิบัติ

12.1 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด หรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาแล้วแต่กรณี

12.2 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

## 13. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการจัดระบบและการจัดทำ

### ทะเบียนประวัติ

### แนวทางการปฏิบัติ

13.1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

13.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องของการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

13.3 รับเรื่องการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด แลวเสนอให้ผู้มีอำนาจ ตามกฎหมายพิจารณา

## 14. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการจัดทำบัญชีรายชื่อ

### และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

### แนวทางการปฏิบัติ

14.1 ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

14.2 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด

## 15. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการส่งเสริมการประเมิน

### วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### แนวทางการปฏิบัติ

15.1 สืบค้นและรวบรวมข้อมูลการขอใหม่และเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.2 ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

15.3 รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอใหม่และเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

## **16. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการส่งเสริมและยกย่อง**

### **เชิดชูเกียรติ**

#### **แนวทางการปฏิบัติ**

16.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติงานใหม่คุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

16.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

## **17. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ**

#### **แนวทางการปฏิบัติ**

17.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

17.2 ควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

## **18. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

#### **แนวทางการปฏิบัติ**

18.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา

18.2 เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

18.3 ปกป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

## **19. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา**

#### **แนวทางการปฏิบัติ**

ดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป



## 20. บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### แนวทางการปฏิบัติ

20.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

20.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

20.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด

20.4 สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

20.5 ประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

จากบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาตามขอบข่ายภารกิจของกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 มี 20 งาน จัดกลุ่มงานตามหน้าที่การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่มีขอบข่ายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ และ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

## ประสิทธิภาพผลการบริหารงานบุคคล

### 1. ความหมายของประสิทธิผล

คำว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นผลสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลไว้ดังนี้

สันติ เกตุมณี (2552, หน้า 24) ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการเปรียบเทียบว่า กิจกรรมที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด ประสิทธิภาพคือ ความสามารถในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จุดสำคัญของประสิทธิผลอยู่ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกต้องคาดหวังตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และผลผลิตจริงที่มีขึ้น

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 67) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานทั้งด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 23) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้

รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก

ภารดี อนันต์นารี (2555, หน้า 204) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 62) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินการบริหารงานที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ และส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลของความสำเร็จอันเกิดจากความสามารถของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสถานศึกษาในด้าน ผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนและผู้ปกครอง เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างผลผลิตที่คาดหวังว่าจะให้เกิดขึ้นกับผลที่เกิดขึ้นว่ามีความคุ้มกันหรือไม่อย่างไร

## 2. สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 6) ได้เสนอว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง โรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการศึกษา ได้บรรลุตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ที่กำหนดไว้ว่า สถานศึกษาต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหาการจัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน หลีกเลี่ยงคุณค่านิยมที่ตึงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ ทั้งสามารถใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนและจัดการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่

ส่วน Caldwell and Spinks (1990, p. 108 อ้างใน ดำรงค์ศักดิ์ สุดแสนท์, 2551) กล่าวสรุปลักษณะโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพว่า ประกอบไปด้วย 4 เรื่องใหญ่ ๆ ได้แก่

1. เน้นเรื่องการเรียนการสอน โดยผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำทางการศึกษา
2. ความสามารถได้รับการตรวจสอบได้ทั้งจากท้องถิ่น จากรัฐหรือจากส่วนกลางทั้งนั้นนอกจากโรงเรียนจะต้องบริหารภายใต้กรอบของท้องถิ่น ของรัฐ หรือของส่วนกลาง หรืออาจอยู่ในรูปของกฎระเบียบ นโยบาย หรือการจัดลำดับความสำคัญ
3. การมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมจากครู ผู้ปกครอง และนักเรียน

4. การมีแผนงานที่พัฒนาในวิชาชีพเนื่องจากการบริหารแบบกระจายอำนาจ ต้องการให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในการกำหนด จุดมุ่งหมายของโรงเรียน การกำหนดนโยบาย การจัดลำดับความสำคัญ การจัดสรรทรัพยากร กระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผลที่เหมาะสม

ทัศนีย์ ใจดี (2560, หน้า 37) ได้ให้ความหมาย โรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่า คือ โรงเรียนที่มีการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2562, หน้า คำนำ) กล่าวว่า โรงเรียนดี คือโรงเรียน ที่ทำให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีอุปนิสัยที่ดีงาม ประสบความสำเร็จทางวิชาการและเป็นพลเมืองที่ดี ของสังคมต่อไป

จากแนวคิดและความหมายของประสิทธิผล กล่าวโดยสรุปว่า โรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพคือ โรงเรียนที่มีการบริหารจัดการด้านการศึกษาที่ดี ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ตามศักยภาพของตนเอง และส่งเสริมให้เขาประสบความสำเร็จทางวิชาการและมีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของสังคม

### 3. ขอบข่ายประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่เริ่มต้นและเกี่ยวข้องกับ บุคลากรในหน่วยงานตั้งแต่การเข้ามาทำงานจนออกจากงาน แนวทางในการกำหนดขอบข่าย ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ยึดเอากฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งมี 20 งาน จัดกลุ่มงาน ตามหน้าที่การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่มีขอบข่ายเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน ออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง 2) การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ 4) วินัย และการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ และ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน ผู้วิจัย จึงนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยเพื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละด้านดังต่อไปนี้

#### 1. การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง

##### 1.1 ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง

การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง มีนักวิชาการได้ให้ คำนิยามและเรียกชื่อการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่งแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 1)

เสนอว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนอง สอดรับ กับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร ทุก ๆ องค์กรมีความจำเป็นจะต้องมีบุคลากรเพียง

พอที่จะปฏิบัติการกิจให้สำเร็จ ดังนั้น องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานในภารกิจของตน

วีรียา วิวัตินค์ (2555, หน้า 12) กล่าวว่า การวางแผนบุคลากรเป็นกระบวนการคาดการณ์ ความต้องการบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นระบบ ให้สอดคล้องกับตำแหน่งว่างในอนาคต เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรวมถึงการวางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 88) กล่าวว่า การวางแผนบุคลากร หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการบุคลากรในอนาคตอย่างเป็นระบบ โดยระบุจำนวน ประเภทของบุคคลที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงระดับของความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ต้องการ เพื่อให้องค์กรมั่นใจว่ามีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอกับการปฏิบัติงานในอนาคต พร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการปฏิบัติและมีแผนการใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

รจนา อุปทุม (2556, หน้า 14) การวางแผนกำลังอัตรากำลัง หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรเกี่ยวกับการคาดคะเนความต้องการกำลังคนขององค์กร เป็นการล่วงหน้าและกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคน การใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจน การควบคุมการใช้บุคคลที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, หน้า 19) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการของการคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กร ตั้งแต่ก่อนบุคคลเข้าร่วมงานกับองค์กร ขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จนกระทั่งเขาต้องพ้นออกจากองค์กร เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคลากร เพื่อใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า การวางแผนกำลังอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการในการวางแผนเพื่อวางคนให้เหมาะสมกับงาน เวลา สถานที่ โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร หากมีการวางแผนที่ดี ใช้คนได้ตรงตามกับงาน ความถนัดและเป็นสิ่งที่เขาชอบด้วยแล้วยิ่งจะทำให้งานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จได้อย่างแน่นอน

### 1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการวางแผนอัตรากำลัง

สุมณฑา สารุกานนท์ (2557, หน้า 84) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีลำดับขั้นกระบวนการ ได้แก่

1. ศึกษาความต้องการกำลังคน
2. ประเมินกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
3. คาดการณ์กำลังคนที่ต้องการในอนาคต
4. วางแผนกำลังคนโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย
5. จัดทำแผนกำลังคนที่มีคุณภาพ
6. ประเมินแผนกำลังคนและปรับปรุงก่อนนำไปใช้
7. นำแผนกำลังคนไปใช้อย่างต่อเนื่อง

#### 8. ประเมินและปรับปรุงการใช้แผนกำลังคน

ส่วนสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 76-78) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติในการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในการวางแผนอัตรากำลังจากแนวทางดังกล่าวแล้ว ประกอบด้วย

1. มีการรวบรวมและรายงานข้อมูล จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขาจำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา จำนวนลูกจ้างชั่วคราว จำนวนพนักงานราชการ ต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. มีการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง
3. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา
4. มีการเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 76) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติในการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ในการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว ประกอบด้วย

1. มีการรวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา
2. มีการเสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 81) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติในการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติแล้ว ประกอบด้วย

1. มีการจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง
2. มีการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องของการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา
3. มีการรับเรื่องการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด แลวเสนอให้อมีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

จากการศึกษาประสิทธิภาพการวางแผนกำลังอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง สรุปได้ว่า การวางแผนกำลังอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการ

วางแผนเพื่อวางคนให้เหมาะสมกับงาน มี (1) การวางแผนอัตรากำลัง อันประกอบด้วย มีการรวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวนพนักงานราชการ มีการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา และมีการเสนอแผนอัตรากำลัง (2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยมีการรวบรวมและรายงานข้อมูลและมีการเสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (3) การจัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ อันประกอบด้วยมีการจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง มีการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา และมีการรับเรื่องการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด แล้วยื่นขอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

#### 4. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

##### 4.1 ความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

นพพงษ์ บุญจิตราตุล (2554, หน้า 23) กล่าวว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร คือ กระบวนการสรรหาบุคลากรภายนอกหรือการคัดเลือกบุคลากรภายในให้เข้ารับตำแหน่งงาน การสรรหาบุคลากร ถ้าจะทำให้ดีแล้วจะต้องมีกระบวนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. การสำรวจแหล่งที่จะได้มาซึ่งบุคลากร
2. การประกาศรับสมัคร
3. การประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง
4. การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือกหรือการวางแผนทางการสัมภาษณ์
5. การค้นหาบุคลากรมาจากแหล่งบุคลากรต่าง ๆ ทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันและจากภายนอกหน่วยงาน
6. การบรรจุบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ จัดสรรให้เหมาะสมกับงาน
7. การปฐมนิเทศให้รู้ระบบ หลักเกณฑ์ สถานที่และบุคลากรตลอดจนชุมชน

##### 8. ติดตามดูแลผลการทดลองปฏิบัติ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 92-95) กล่าวว่า การสรรหาบุคคลเป็นกระบวนการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีตรงกับความต้องการขององค์การให้เข้ามาสู่กระบวนการคัดเลือก ซึ่งจะช่วยให้องค์การมีโอกาสในการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน ส่วนการคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่กระทำหลังจากการสรรหา โดยการเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดและตรงกับความต้องการขององค์การมากที่สุดจากบุคลากรทั้งหมดที่องค์การได้สรรหามา

อำนาจ พลศักดิ์ (2559, หน้า 41) กล่าวว่า การสรรหาบุคคลเป็นกระบวนการ แสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีตรงกับความต้องการ

ขององค์การให้เข้ามาสมัครงานมาก ๆ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีโอกาสในการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน

โนริย์ ทริพย์โสภณ (2559, หน้า 22) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งคือการสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกรอบภารกิจงานนั้นจะต้องสรรหาโดยความยุติธรรม ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งใหม่ การโยกย้าย การขอกลับเข้ารับราชการใหม่ ต้องดำเนินการทุกขั้นตอนด้วยความยุติธรรมและสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการบุคลากรหรือมีความพึงพอใจในกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งจึงจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเกิดประโยชน์กับสถานศึกษา

Aja-Okorie U (2016, p.15) กล่าวว่า การสรรหาเกี่ยวข้องกับผู้สมัครในตำแหน่งงานในองค์กร การวางแผนการสรรหาที่ดีก็จะต้องมีการวางแผนและปฏิบัติตามแผนอย่างดี การสรรหาที่ไม่รัดกุมจะนำไปสู่การเลือกผู้สมัครไม่มีคุณภาพ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสรรหา ได้แก่ คุณภาพและจำนวนบุคลากรและตำแหน่ง ตำแหน่งทางการเงินในองค์การ

Owan, Valentine Joseph (2018, p. 3) กล่าวว่า การสรรหาเป็นกระบวนการในการค้นหาพนักงานที่ต้องการและกระตุ้นให้เขามาสมัครงานในตำแหน่งที่ว่าง การรับสมัครพนักงานนั้นจะต้องทำอย่างเป็นระบบ โดยผู้มีความรู้ อีกทั้งความต้องเกี่ยวกับคุณลักษณะ ตำแหน่งว่างและความคาดหวังของผู้สมัครจะต้องกำหนดอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้สมัครแต่ละคนทราบว่า เขามีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งที่ว่าง หรือไม่ตรง

CIPD (2019) กล่าวว่า การสรรหาที่ดีเป็นความจำเป็นอย่างมากสำหรับองค์กร เพราะการสรรหาเป็นการค้นหาคนที่เหมาะสมกับบทบาทในเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่าแรงงานที่ได้ เป็นแรงงานที่มีทักษะและความสามารถตามที่องค์กรต้องการในอนาคต การจัดหาทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพไม่ได้เป็นเพียงการสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจในระยะยาวและใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกำลังคนเพื่อกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการอีกด้วย

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า การสรรหาเป็นกระบวนการในการสรรหาและกระตุ้นจูงใจให้บุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง มาสมัครในตำแหน่งที่เราต้องการ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าหน่วยงานจะได้บุคลากรที่มีความสามารถตรงกับความต้องการที่กำหนดไว้

#### 4.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 76-78) ได้เสนอแนวทางการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไว้ ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งจากแนวทางดังกล่าวแล้ว ประกอบด้วย

1. มีเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. สถานศึกษาที่มีความพร้อมดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดในกรณี ที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย

3. มีการดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการครู อัตรากำลังประจำหรืออัตรากำลังชั่วคราวและพนักงานราชการ

4. มีการแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งภาระงานอัตรากำลังประจำหรืออัตรากำลังชั่วคราวและพนักงานราชการ

5. มีการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

6. มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วนของพนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

7. มีการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

8. มีการดำเนินการแต่งตั้งหรือส่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

4.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการเปลี่ยนตำแหน่งใหญ่สูงขึ้นการย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 77) ได้เสนอแนวทางในการเปลี่ยนตำแหน่งใหญ่สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในการเปลี่ยนตำแหน่งใหญ่สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากแนวทางดังกล่าวแล้ว ประกอบด้วย

1. มีการเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็น ในการขอเปลี่ยนตำแหน่ง กรณีสมัครใจกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ และกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายในเขตพื้นที่ การศึกษา

2.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงาน การศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็น ในการขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด



## 2.2 การขยายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขยายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป
- 2.2.2 มีการรวบรวมรายชื่อและข้อมูลรายชื่อและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขยายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขยายไปปฏิบัติงาน
- 2.2.3 มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขยายปฏิบัติงานในสถานศึกษา
- ในกรณีที่เห็นชอบการรับขยายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเฉพาะกิจของสถานศึกษารูปแบบนิติบุคคล
- ในกรณีที่เห็นว่าไม่ควรรับขยายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขยายทราบ
- 2.2.4 มีการส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด
- 2.3 การขยายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.3.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้บริหารสถานศึกษา เสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็น ในการขยายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดหรือ สพฐ. แล้วแต่กรณี
- 2.3.2 การขยายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.3.2.1 มีการรวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขยายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขยายไปปฏิบัติงาน
- 2.3.2.2 สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขยายมาปฏิบัติราชการในสถานศึกษา
- ในกรณีที่เห็นชอบการรับขยายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเฉพาะกิจของสถานศึกษารูปแบบนิติบุคคล
- ในกรณีที่เห็นว่าไม่สมควรรับขยายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขยายทราบ
- 2.3.2.3 ส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

จากการศึกษาประสิทธิภาพการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง สรุปลงไว้ว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การสรรหาเป็นกระบวนการในการสรรหาและกระตุ้น จูงใจให้บุคคลมาสมัครงาน มี (1) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วย มีเสนอ ความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาที่มีความพร้อมดำเนินการ สรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง มีการดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคล มีการแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน มีการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน มีการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีการดำเนินการแต่งตั้งหรือส่งให้พ้น จากสภาพ การเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2) การเปลี่ยนตำแหน่งสูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย มีการเสนอความประสงค์ และเหตุผลความจำเป็น ในการขอเปลี่ยนตำแหน่ง มีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งต้องมีการรวบรวมรายชื่อและข้อมูลรายชื่อ และบุคลากร ทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบผู้ที่ประสงค์จะขอย้าย ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

## 5. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ

### 5.1 ความหมายการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ

นพพงษ์ บุญจิตราตุล (2554, หน้า 25) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถ เพิ่มขึ้น เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้อำนวยการ จึงมีหน้าที่ที่จะต้อง กระตุ้นส่งเสริมโดยเป็นผู้จัดหรือให้ผู้อื่นช่วยดำเนินงานพัฒนาขึ้น ซึ่งมีวิธีการดังนี้

1. จัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่ เพื่อให้ทราบวิสัยทัศน์ ปรัชญา วัตถุประสงค์ ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน สภาพของชุมชน ระเบียบข้อบังคับ สวัสดิการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ฯลฯ
2. จัดให้มีบริการทางการสอน เช่น แนะนำให้ใช้หรือผลิต สื่อทัศนูปกรณ์ จัดห้องสมุด โต๊ะเก้าอี้สำหรับครู แนะนำชี้แจงแหล่งวัสดุและวิทยากรภายนอก
3. จัดให้ครูใหม่สังเกตการณ์สอนของครูอาวุโสที่มีประสบการณ์การสอน มานาน มีความสามารถและมีความเชี่ยวชาญทางการสอน
4. สังเกตการณ์สอนในชั้นเพื่อนช่วยเหลือครู มิใช่เป็นการจับผิด
5. ให้ครูได้เยี่ยมเยียนดูการสอน และการดำเนินงานของโรงเรียนอื่น ที่อยู่ใกล้เคียงหรือต่างจังหวัด
6. ให้ครูได้เยี่ยมดูการสอนของครูในชั้นอื่น ๆ ไม่ว่าจะป็นชั้นระดับ เดียวกันหรือต่างระดับกัน
7. เปิดโอกาสให้ครูได้ดูการสาธิตการสอนจากผู้เชี่ยวชาญหรือครูด้วย กันเองหรือถ้าผู้อำนวยการมีความสามารถและได้รับการร้องขอจากครู ก็อาจสาธิตให้ดูเอง

8. กลุ่มโรงเรียนใช้ประโยชน์ในการมีกลุ่มของโรงเรียนร่วมมือ และช่วยเหลือกันเองทางด้านวิชาการ
9. จัดให้มีสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการ อาจจะให้ครูผู้เชี่ยวชาญ ในโรงเรียนหรือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก มาบรรยายในหัวข้อเรื่องที่ครูส่วนใหญ่มีความต้องการ หรือสนใจ
10. จัดให้มีกลุ่มอภิปรายย่อย ๆ ตามความสนใจของครู อภิปรายเกี่ยวกับ วิธีสอนต่าง ๆ เป็นต้น
11. จัดให้มีการประชุม อบรม ในระหว่างฤดูร้อนประมาณ 1-2 สัปดาห์
12. ส่งครูไปร่วมในการอบรมต่าง ๆ เมื่อมีกำลังและโอกาส
13. รับวารสารทางวิชาการต่าง ๆ ไว้ให้ครูได้ศึกษา ค้นคว้า โดยจัดไว้ในที่ ที่ครูหยิบอ่านได้สะดวก
14. แนะนำครูให้เข้าเป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการต่าง ๆ
15. ให้คำปรึกษาหารือในเรื่องส่วนตัวและด้านวิชาการแก่ครู ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม
16. ถ้ามีโอกาสก็สนับสนุนให้ครูไปศึกษาต่อเพิ่มเติม
17. สร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นในหมู่ครู เช่น จัดเลี้ยงวัน สนทนา มีปฐกถาเป็นบางครั้ง เชิญบุคคลภายนอกหรือผู้ปกครองนักเรียนที่มีความรู้ในบางเรื่อง มาร่วมสนทนาด้วย
18. ส่งเสริมให้ครูเขียนบทความทางวิชาการไปลงหนังสือวารสารต่าง ๆ
19. นำครูไปทัศนศึกษาสถานศึกษาที่ที่จะให้ความรู้ทางวิชาการเพิ่มเติม และเป็นประสบการณ์ตรงกับครูอีกด้วย
20. จัดรายการเล่าสู่กันฟังหรือเขียนสู่กันอ่าน โดยผู้อำนวยการกำหนดให้ ครูคนหนึ่งอ่านหนังสือที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการ แล้วให้ครูมาพูดทางวิชาการ แล้วให้ครูมา พูดคุยหรือเขียนย่อให้ครูคนอื่น ๆ ได้ฟังหรือได้อ่าน
- ภควี พิฑาคำ (2555, หน้า 29) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการทำให้บุคลากร ได้พัฒนาตนเอง ซึ่งถือว่าการเสริมสร้าง ปรับปรุงศักยภาพของบุคคลให้มีมากขึ้นกว่าเดิม ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด
- รจนา อุปทุม (2556, หน้า 22) กล่าวว่า การเสริมสร้างสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติหรือการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อเพิ่มความชำนาญอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ
- Taslim Ahammad (2017, p. 147) กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นหน้าที่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมขององค์กร โดยมีจุดมุ่งหมาย

เพื่อให้การปฏิบัติงานของตัวบุคลากรและกลุ่มคนในหน่วยงานดีขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เรียกว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Josephat Stephen Itika (2011, p. 9) กล่าวว่า เนื่องจากประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถของพนักงาน การฝึกอบรมและการพัฒนามีความสำคัญไม่เพียง แต่สำหรับงานปัจจุบันเท่านั้น งานและองค์กรในอนาคต หัวหน้าแผนกบุคคลจะต้องออกแบบเครื่องมือสำหรับการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมที่จะใช้เพื่อระบุการฝึกอบรมและการพัฒนาช่องว่างและพัฒนากลยุทธ์และโปรแกรมที่มีประสิทธิภาพสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานในองค์กรขนาดใหญ่ส่วนใหญ่และอื่น ๆ ในกระทรวงของรัฐบาลมีแผนกต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการสร้างความมั่นใจว่าการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรจะดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นด้วยวิธีการที่หลากหลาย เป็นหน้าที่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การปฏิบัติงานของตัวบุคลากรและกลุ่มคนในหน่วยงานดีขึ้น เนื่องจากประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถ

## **5.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์**

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 82) ได้เสนอแนวทางในการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์จากแนวทางดังกล่าวแล้ว ประกอบด้วย

4.2.1 มีการดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่อธิบดีราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

4.2.2 มีการจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด

## **5.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 82) ได้เสนอแนวทางในการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากแนวทางดังกล่าวแล้ว ประกอบด้วย

5.3.1 มีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอใหม่และเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.3.2 มีการประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

5.3.3 มีการรวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอใหม่และเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

#### 5.4 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 82) ได้เสนอแนวทางในการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลในการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ จากแนวทางดังกล่าวแล้ว ประกอบด้วย

5.4.1 มีการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานใหม่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

5.4.2 มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

#### 5.5 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ

##### และจรรยาบรรณวิชาชีพ

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 82) ได้เสนอแนวทางในการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลในการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ จากแนวทางดังกล่าวแล้ว ประกอบด้วย

5.5.1 มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.5.2 มีการควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

#### 5.6 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

##### ประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 82) ได้เสนอแนวทางในการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลในการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา จากแนวทางดังกล่าวแล้ว ประกอบด้วย

มีการดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

### 5.7 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 83) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากแนวทางดังกล่าวแล้ว ประกอบด้วย

5.7.1 มีการวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

5.7.2 มีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

5.7.3 มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด

5.7.4 มีการสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.7.5 มีการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

จากการศึกษาประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มี (1) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประกอบด้วย มีการดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด มีการจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำในสังกัด (2) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย มีการสำรวจและรวบรวมข้อมูล มีการประชุมเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีการรวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (3) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ประกอบด้วย มีการส่งเสริมการพัฒนาดตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ (4) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพประกอบด้วย มีการดำเนินการพัฒนาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการควบคุมดูแล และส่งเสริมให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย

มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (5) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย มีการดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป (6) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย มีการวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนา มีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีการดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนด มีการสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการประเมินผลการพัฒนาและนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

## 6. วินัยและการรักษาวินัย

### 6.1 ความหมายวินัยและการรักษาวินัย

วิลารวรรณ รพีพิศาล (2554, หน้า 329) ได้ให้ความหมายของวินัยในการทำงาน คือ ระเบียบ คำสั่งหรือข้อบังคับที่นายจ้างกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมความประพฤติ และการทำงานของลูกจ้างให้สามารถทำงานให้กับนายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานร่วมกับลูกจ้างอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่น วินัยจึงเป็นเครื่องมือในการบริหารงานอย่างหนึ่งของนายจ้างและเป็นเครื่องแสดงถึงอำนาจในการบังคับบัญชาของนายจ้าง

รจนา อุปทุม (2556, หน้า 24) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยในตนเอง และการป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัย

จิรภัทร เชียงทอง (2557, หน้า 25) ได้สรุปความหมายของวินัยและการรักษาวินัยการรักษาวินัย ได้แก่ การที่ข้าราชการปฏิบัติตามวินัย การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำความผิดวินัยและดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำความผิด โดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัยในการสร้างเงื่อนไขและปัจจัยต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครู โดยใช้วิธีการต่าง ๆ มีการฝึกอบรม เป็นต้น

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, หน้า 24) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัยของสถานศึกษาเป็นการป้องกันมิให้ข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงาน กระทำ ผิดวินัย เป็นการคาดหวังให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกสถานศึกษาต้องมีมาตรการที่ชัดเจนในการที่จะให้บุคลากรยึดและรักษาระเบียบวินัยโดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่ ๆ ทันทเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับระเบียบวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ ให้กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และงานที่รับผิดชอบหรือให้บุคลากรเข้าใจขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย ต้องออกกฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบด้วย

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่งหรือข้อบังคับคุณธรรม และจรรยาบรรณที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดขึ้น โดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำและใช้วิธีการ

ต่าง ๆ มาสนับสนุน เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้อำนาจการ ผู้ปฏิบัติงาน กระทำผิดวินัย และมีคุณธรรม และจรรยาบรรณตามที่หน่วยงานต้นสังกัดต้องการ

## 6.2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 80) ได้เสนอ แนวทางในการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการ บริหารงาน บุคคลในการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ จากแนวทางดังกล่าวแล้ว ประกอบด้วย

### 6.2.1 การทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

- 6.2.1.1 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัย ไม่ร้ายแรง ในฐานะผู้บังคับบัญชา กรณีมีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง
- 6.2.1.2 มีการพิจารณาลงโทษวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่า ผู้ใดบังคับบัญชาการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด
- 6.2.1.3 มีการรายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับ แลแล้วแต่กรณี ภายในระยะเวลาที่กำหนด

### 6.2.2 การทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- 6.2.2.1 มีการดำเนินการสืบสวนขอเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูล ที่ควรกล่าวหาการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน
- 6.2.2.2 กรณีมีมูลกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ชายและครู ที่ไม่มีวิทยฐานะให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี
- 6.2.2.3 มีการประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการ สอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน
- 6.2.2.4 มีการพิจารณาสถานโทษหรือสั่งลงโทษตามอำนาจหน้าที่ ที่กฎหมายกำหนดกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง
- 6.2.2.5 มีการรายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ชายและครูที่ยังไม่มี วิทยฐานะเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

## 6.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออก จากราชการไวกอง

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 81) ได้เสนอ แนวทางในการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไวกอง ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลในการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไวกองจากแนวทาง ดังกล่าวแล้ว ประกอบด้วย

เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำความผิดวินัย อย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไวกองให้ดำเนินการภายใน



ขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด ในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

#### **6.4 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ**

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 81) ได้เสนอแนวทางในการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ จากแนวทางดังกล่าวแล้วประกอบด้วย

มีการเสนอรายงานการลงโทษทางวินัยและการลงโทษให้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและอ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

#### **6.5 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์**

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 81) ได้เสนอแนวทางในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ จากแนวทางดังกล่าวแล้วประกอบด้วย

##### **6.5.1 การอุทธรณ์**

มีการรับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แลเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

##### **6.5.2 การร้องทุกข์**

มีการรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแลเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องร้องทุกข์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

#### **6.6 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 81) ได้เสนอแนวทางในการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากแนวทางดังกล่าวแล้วประกอบด้วย

6.6.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

6.6.2 มีการเสริมสร้างและพัฒนาใหญ่โตบังคับบัญชาวินัยในตนเอง

6.6.3 มีการป้องกันไม่ใหญ่โตบังคับบัญชากระทำผิดวินัย

จากการศึกษาประสิทธิภาพการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณ สรุปได้ว่า การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติ ตามระเบียบ คำสั่งหรือข้อบังคับคุณธรรมและจรรยาบรรณที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดขึ้น มี (1) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ประกอบด้วย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การกระทำผิดวินัย การพิจารณาลงโทษวินัย การรายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัย (2) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไวกองน ประกอบด้วย มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวน การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไวกองนให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด (3) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ประกอบด้วย การเสนอรายงานการ ลงโทษทางวินัยและการลงโทษตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (4) การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ประกอบด้วย มีการรับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย และมีการรับเรื่องร้อง ทุกข์ในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด (5) การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การแต่งตั้งผู้แทน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเองและมีการป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

## 7. การออกจากราชการ

### 7.1 ความหมายการออกจากราชการ

พระเสด็จ ปภัสสร (วงศ์พันธุ์เสื่อ) (2554, หน้า 58) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ของทางราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้ เนื่องมาจากการลาออก การลดจำนวนพนักงานล้นงาน การออกเพราะมีเหตุเสียหาย เกษียณอายุ หรือทุพพลภาพ และตาย หรือตามความประสงค์ของตัวข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจ ของผู้บังคับบัญชา เพื่อประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในกฎหมาย

ภควี พิฑาคำ (2555, หน้า 35) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานพ้นจากอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบจากหน่วยงาน หรือองค์กรที่สังกัดไป อันมีสาเหตุจากหลายประการ ทั้งที่สมัครใจพ้นจากงานเอง หรือไม่สมัครใจ

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, หน้า 25) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพการเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการ ซึ่งอาจเกิดจากความเจ็บป่วยที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ หรือเหตุอื่น ๆ การลาออก หรือไล่ออก การบริหารงานบุคลากรยังต้องคำนึงถึง การจัดหาระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออก การเกษียณอายุราชการไว้บริการแก่ผู้ร่วมงานเป็นการอำนวยความสะดวก รวมถึง การประพฤตินให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ

พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556, หน้า 44) กล่าวว่า การลาออกจากราชการเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการพิจารณา

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพจากการปฏิบัติงานของครู ซึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น การไล่ออก การลาออก การเกษียณอายุราชการ เป็นต้น

## 7.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการออกจากราชการ

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 81) ได้เสนอแนวทางในการออกจากราชการ ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในการออกจากราชการจากแนวทางดังกล่าวแล้วประกอบด้วย

1. การอนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด หรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาแล้วแต่กรณี
2. การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

## 8. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

### 8.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

ชรินทร์ จักรภโยธิน (2554, หน้า 50) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการของการตัดสินใจ การวินิจฉัย การตีราคาสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ โดยอาศัยความยุติธรรม ความไม่ลำเอียงหรืออคติของผู้ประเมิน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 103) กล่าวว่าไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรม โดยทั่วกัน

ชาญยุทธ ลีอนาม (2556, หน้า 30) สรุปความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรโดยใช้ระบบยุติธรรมที่มีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสมกับงาน และเป็นข้อมูลในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือปรับตำแหน่งโดยนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

สายัณห์ เมยไธสง (2557, หน้า 49) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผล การปฏิบัติงานหมายถึง กระบวนการที่การดำเนินการเพื่อตีคุณค่าของบุคลากรว่าปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพเพียงใด ผลการประเมินนำมาใช้ในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงตัวแบบบุคคล หรือระบบงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับหรือไม่

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 66-67) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าของบุคลากรในแง่ผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ พิจารณาเรื่องต่าง ๆ และสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐาน แบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการประเมินค่าในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งที่เป็นผลการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลายวิธี โดยนำผลที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผลที่ได้จากการประเมินสามารถนำมาใช้ในวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ตามที่ผู้ประเมินต้องการ

## 8.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 80) ได้เสนอ แนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจากแนวทางดังกล่าวแล้วประกอบด้วย

1. มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 1
3. มีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา
4. มีการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในสวนที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษารองขอได้รับทราบ

## 8.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการลาทุกประเภท

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 79) ได้เสนอ แนวทางในการเลื่อนเงินเดือน ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในการเลื่อน เงินเดือนจากแนวทางดังกล่าวแล้วประกอบด้วย

1. มีการอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาตามนโยบายหลักเกณฑ์ และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

2. มีการเสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ต่อให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ ที่กฎหมายกำหนด  
หรือเพื่อทราบแลวแต่กรณี

#### 8.4 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการเลื่อนเงินเดือน

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 79) ได้เสนอ  
แนวทางในการเลื่อนเงินเดือน ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในการเลื่อน  
เงินเดือนจากแนวทางดังกล่าวแล้วประกอบด้วย

##### 1. การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ

1.1 มีการประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณา  
ความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

1.2 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับ  
สถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา

1.3 มีการรวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมิน  
และให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอ  
คณะกรรมการตามขอ 2 พิจารณา

1.4 มีการแจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน

1.5 มีการสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2.1 มีการเสนอเรื่องพร้อมทั้งขอเท็จจริงและความคิดเห็นที่เป็นขอยุติ  
และรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 มีการดำเนินการदानสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรม  
อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด  
ตามความเหมาะสม

จากการศึกษาประสิทธิภาพการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณ  
สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการประเมินค่าในการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งที่เป็นผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่  
หลากหลายวิธี มี (1) การประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย มีการกำหนดมาตรฐาน  
การปฏิบัติงาน และดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
มีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ มีการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน  
(2) การลาทุกประเภท ประกอบด้วย มีการอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาตามนโยบาย  
หลักเกณฑ์และวิธีการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด มีการเสนอเรื่องการอนุญาต

(3) การเลื่อนเงินเดือน ประกอบด้วยมีการประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการรวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็น ของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นชอบพิจารณา มีการแจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน มีการส่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

### บริบทของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (2560, หน้า 74) มาตรา 250 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 9 ได้กำหนดการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ตามหลักการ (2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนในมาตรา 251 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าต้องให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งหมายความว่า สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ใช้หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการทุกระดับการศึกษา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดก็ต้องใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการโดยอนุโลม โดยต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสม และความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ การจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกันหรือการปรับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2560, หน้า 11-12) เสนอว่า แนวนโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

#### 1. วิสัยทัศน์การจัดการศึกษาท้องถิ่น

ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ด้วยพลังประชารัฐ บนพื้นฐานความเป็นไทยตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและยั่งยืน

#### 2. พันธกิจ

2.1 จัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยให้เด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น

2.2 ส่งเสริมพัฒนาให้เด็ก เยาวชนและประชาชนมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2.3 ขับเคลื่อนพลังประชารัฐให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- 2.4 ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 2.5 น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปบูรณาการในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้
3. เป้าประสงค์
- 3.1 สถานศึกษามีการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น
- 3.2 สถานศึกษามีปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาที่พอเพียงและเหมาะสม
- 3.3 ระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ถูกต้อง รวดเร็ว ทันสมัย และเชื่อมโยงในรูปแบบเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศึกษานิเทศก์ที่พอเพียงและเหมาะสม
- 3.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบนิเทศการศึกษาที่มีคุณภาพ
- 3.6 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการระบบแผนงาน และงบประมาณทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.7 สถานศึกษามีมีการบริหารจัดการระบบแผนงานและงบประมาณทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.8 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.9 สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- 3.10 สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีลักษณะและค่านิยมที่พึงประสงค์
- 3.11 คณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่นทุกระดับ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 3.12 กลุ่มเครือข่ายการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 3.13 กลุ่มเครือข่ายครูผู้ดูแลเด็กได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 3.14 กลุ่มเครือข่ายการนิเทศการศึกษาท้องถิ่นได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 3.15 คณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 3.16 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา
- 3.17 ผู้บริหารท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาท้องถิ่น
- 3.18 สมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาท้องถิ่น
- 3.19 สถานศึกษาส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.20 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมการและสนับสนุนการเรียนรู้ การอนุรักษ์ การสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นสำหรับเด็ก เยาวชน และประชาชน

3.21 สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการทำนุบำรุงศาสนาแบบบูรณาการ ให้แก่ผู้เรียน

3.22 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริม สนับสนุนการทำนุบำรุงศาสนา ให้แก่เด็กเยาวชนและประชาชนในท้องถิ่น

3.23 สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.24 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ประชาชน

3.25 สถานศึกษาจัดการศึกษาแบบพหุวัฒนธรรม

3.26 สถานศึกษามีการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมระหว่างพุทธศาสนากับ อิสลามศึกษา

3.27 ครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดชายแดนใต้ ได้รับสวัสดิการ และสวัสดิภาพอย่างเท่าเทียมกับสังกัดอื่น สร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานท้องถิ่นอำเภอและสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร แต่ละแห่งมีฐานะเป็นนิติ บุคคลรับผิดชอบการจัดการศึกษาในจังหวัดสกลนครมีการจัดการศึกษาระดับอนุบาลถึง มัธยมศึกษา 9 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 8 โรงเรียน อำเภอคำตากล้า จำนวน 2 โรงเรียน อำเภอนารนวิาส จำนวน 4 โรงเรียน อำเภออากาศอำนวย จำนวน 3 โรงเรียน อำเภอวาริชภูมิ จำนวน 1 โรงเรียน อำเภอส่องดาว จำนวน 1 โรงเรียน อำเภอบ้านม่วง จำนวน 1 โรงเรียน อำเภอกุดบาก จำนวน 1 โรงเรียน อำเภอเจริญศิลป์ จำนวน 1 โรงเรียน

1. หลักการและวิธีการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.1 หลักการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดการศึกษา ไม่ว่าจะดำเนินการโดยรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการ ในการจัดการศึกษาที่กำหนดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หมายความว่าด้วยการศึกษา แห่งชาติ ซึ่งถือเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาของประเทศ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง หลักการที่สำคัญ ได้แก่

1.1.1 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไป อย่างต่อเนื่อง

1.1.2 การจัดการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษา ภาคบังคับ ที่รัฐประกาศให้เป็นไปตามมาตรา 54 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย



พุทธศักราช 2560 รัฐต้องจัดให้ทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ทั้งนี้จะต้องดำเนินการ ให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย

1.1.3 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

1.1.4 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและ ส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และของประเทศชาติ รวมทั้ง ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้ อันเป็นสากลตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการ ประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.2 ลักษณะและวิธีการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดการศึกษาได้ 2 ลักษณะ คือ

1.2.1 การจัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเอง หรือขยาย หรือเปลี่ยนแปลงประเภท การศึกษา โดยให้สถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้นใหม่หรือสถานศึกษาเดิมที่ขยายหรือเปลี่ยนแปลง ประเภทการศึกษาจัดการศึกษาในระดับและประเภทที่มีความพร้อม มีความเหมาะสมและมีความ ต้องการภายในท้องถิ่น อาจแยกได้เป็น 4 กรณี คือ

1.2.1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เคยจัดการศึกษามาก่อนจัดตั้ง สถานศึกษาเพื่อให้จัดการศึกษาในระดับและประเภทที่กำหนด

1.2.1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาอยู่แล้ว จัดตั้ง สถานศึกษาขึ้นเพิ่มเติม โดยให้สถานศึกษาใหม่จัดการศึกษาในระดับและประเภทที่จัดอยู่แล้ว ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

1.2.1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาอยู่แล้ว จัดตั้ง สถานศึกษาขึ้นเพิ่มเติม โดยสถานศึกษาใหม่จัดการศึกษาในระดับและประเภทที่แตกต่างไปจาก ระดับและประเภทที่จัดอยู่แล้วในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

1.2.1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิได้จัดตั้งสถานศึกษาเพิ่มเติม แต่ขยายหรือเปลี่ยนแปลงประเภทการศึกษาจากที่จัดอยู่เดิม

2.2.1 การถ่ายโอนการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการตามแผนปฏิบัติการ กำหนดขึ้นตอนการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับวิธีการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เมื่อพิจารณาตามกรอบ ของกฎหมาย รวมทั้งความเหมาะสมด้านนโยบาย สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และความจำเป็นด้านอื่นแล้ว อาจแยกได้เป็น 2 กรณี คือ

2.2.1.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาเองตามอำนาจหน้าที่ที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น

2.2.1.2 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมมือกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือร่วมมือกับรัฐ (กระทรวงศึกษาธิการหรือกระทรวง ทบวง กรมอื่น) หรือเอกชนจัดการศึกษา ทั้งนี้อาจมีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการ เช่น เทศบาลจัดตั้งสถานศึกษาเพื่อจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในเขตเทศบาล แต่โดยข้อเท็จจริงจะมีประชาชนนอกเขตเทศบาลมาเข้าเรียนด้วย โดยไม่อาจจำกัดสิทธิของประชาชนเหล่านั้นได้ หากประชาชนนอกเขตเทศบาลมาเข้าเรียนเป็นจำนวนมาก และเทศบาลมีข้อจำกัดด้านงบประมาณที่จะสนับสนุนการศึกษาให้ได้ ก็อาจโอนโรงเรียนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือขอให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเข้าเป็นเจ้าของสิทธิ์ร่วมของโรงเรียนดังกล่าว หรือกรณีโรงเรียนตั้งอยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายจะขอโอนโรงเรียนมาสังกัด แต่มีข้อจำกัดด้านรายได้ และไม่ยินยอมให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ก็อาจทำ ความตกลงจัดตั้งสหการการศึกษา หรือองค์การที่เรียกชื่ออย่างใด โดยมี้องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเจ้าของร่วม เพื่อรับโอนสถานศึกษานั้นไปบริหารจัดการแทน

การจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษา และมุ่งสู่การจัดการศึกษาตลอดชีวิต ที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาในระบบของ อปท. นั้น นอกจาก อปท. จะมีสถานศึกษาที่จัดตั้งโดย อปท. เองแล้ว อปท. ได้รับความถ่ายโอนสถานศึกษาส่วนหนึ่งจากกระทรวงศึกษาธิการด้วย (วศิน โภษุฑ 2558, หน้า 81-83)

เพื่อให้เกิดความเข้าใจยิ่งขึ้นจึงขอสรุปรายละเอียดของโรงเรียนทั้ง 22 โรงเรียน โดยนำเสนอเป็นตาราง ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากร จำนวนสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

ชื่อสถานศึกษา	ลักษณะการเปิดสอน	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนผู้บริหาร		จำนวนครู	รวม
			ผอ.	รองผอ.		
1.สกลทวาปี	มัธยมศึกษาอย่างเดียว	อบจ.สกลนคร	1	1	34	36
2.ภูดินแดงวิทยา	มัธยมศึกษาอย่างเดียว	อบจ.สกลนคร	1	2	45	48
3.เตี้อศรีไพรวัลย์	มัธยมศึกษาอย่างเดียว	อบจ.สกลนคร	1	1	18	20
4.ธาตุทองอำนาจวิทย	มัธยมศึกษาอย่างเดียว	อบจ.สกลนคร	1	-	22	23
5.คำยางพิทยาคม	มัธยมศึกษาอย่างเดียว	อบจ.สกลนคร	-	1	21	22
6.ร่มไทรวิทยา	มัธยมศึกษาอย่างเดียว	อบจ.สกลนคร	-	1	20	21
<b>รวมประชากร สถานศึกษาสังกัด องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร</b>			<b>4</b>	<b>6</b>	<b>160</b>	<b>170</b>
7.ท.1 เขิงชุมประชาอนุกุล	อนุบาลถึงประถมศึกษา	ทน.สกลนคร	1	1	26	28
8.ท.2 เขิงชุมอนุชนวิทยา	อนุบาลถึงประถมศึกษา	ทน.สกลนคร	1	2	43	46
9.ท.4 รัฐประชาอนุเคราะห์	อนุบาลถึงประถมศึกษา	ทน.สกลนคร	1	-	11	12
10.ท.3 ยุติธรรมวิทยา	มัธยมศึกษาอย่างเดียว	ทน.สกลนคร	1	2	43	46
<b>รวมประชากร สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนคร</b>			<b>4</b>	<b>5</b>	<b>123</b>	<b>132</b>
11.ทต.เขิงเครือ	อนุบาลถึงประถมศึกษา	ทต.เขิงเครือ	1	-	3	4
12.ทต.ดงมะไฟ	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.ดงมะไฟ	1	-	3	4
13.อนุบาล ทต. ท่าแร่	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.ท่าแร่	-	-	5	5
14.เทศบาลคำตากล้า	อนุบาลถึงประถมศึกษา	ทต.คำตากล้า	1	1	30	32
15.อนุบาลเทศบาลแพด	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.แพด	-	-	1	1
16.อนุบาล ทต. เจริญศิลป์	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.เจริญศิลป์	-	-	9	9
17.อนุบาลเทศบาลวานรนิวาส	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.วานรนิวาส	1	-	5	6
18.เทศบาลวาริชภูมิ	อนุบาลถึงประถมศึกษา	ทต.วาริชภูมิ	1	-	8	9
19.เทศบาลส่องดาว	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.ส่องดาว	-	-	9	9
20. อนุบาล ทต.บะหว้า	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.บะหว้า	1	-	7	8
21.อนุบาล ทต.โพนแพง	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.โพนแพง	-	-	4	4
22. ทต.อากาศอำนวย	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.อากาศอำนวย	1	1	12	14
<b>รวมประชากร สถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบล</b>			<b>7</b>	<b>2</b>	<b>96</b>	<b>105</b>
<b>รวมประชากรทั้งหมด</b>			<b>15</b>	<b>13</b>	<b>379</b>	<b>407</b>

กล่าวสรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร มีนโยบายในด้านการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน ดูแลคุณภาพการบริหารจัดการการศึกษาเด็กและเยาวชน ให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพที่ดี ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษา โดยแต่ละท้องถิ่นมีอำนาจและอิสระ ในการจัดการศึกษาของตนเอง อำเภอและจังหวัดมีหน้าที่กำกับดูแล ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดเท่านั้น

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

พระเส็ง ปภสสโร (วงศ์พันธุ์เสือ) (2554, หน้า 98) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษา วินัย ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม อายุ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญ

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 69-72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียน 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ครูผู้สอน ในอำเภอลองหลวง ปีการศึกษา 2554 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาและ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ชาญยุทธ ลีอนาม (2556, หน้า 47) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนและการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพความคิดเห็นราชการ และด้านวินัย และการดำเนินการทางวินัย

พระมหาถาวร กลยาณเมธี (บุญสอน) (2557, หน้า 85-86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านวินัยและการรักษา วินัยด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์สอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฐิตียา ปทุมราษฎร์และ จิณณวัตร ปะโคทัง (2557, หน้า 17) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 2) ผลการเปรียบเทียบ ดังนี้ 1) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน เห็นว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 2) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน เห็นว่าสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน เห็นว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

โสภณ สวຍขุนทด (2557, หน้า 87) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับ การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ปาริชาติ สติภา, ภูวดล จุลสุคนธ์และฐาปกรณ์ แก้วเงิน (2559, หน้า 255) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 2) ด้านการ วางแผนบุคลากรและ 3) ด้านการประเมินของบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านการ ให้ผลตอบแทนและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านการคัดเลือกบุคลากร การเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อจำแนกตามวิทยฐานะและขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษาและสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, หน้า 69-70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างเสริมประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรง ตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร โดยภาพรวม และรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ธิชากร อัจเอี่ยม (2559, หน้า 70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมรายด้าน

อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โนริย์ ทร์พย์โสภณ (2559, หน้า 58-60) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การบริหารงานบุคลากรข้อที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรกแต่ละด้าน ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ ปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร บุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย มีกระบวนการป้องกันการลาออกจากราชการในระหว่างภาคเรียน

ณัฐฉิ เอี่ยมแจ่มและและสมหมาย อาตอนกลอย (2560, หน้า 36-37) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย ได้แก่ 1) ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการสำรวจความถนัดและความต้องการของครูในการบรรจุ การเปลี่ยนย้ายหน้าที่ปฏิบัติงาน มีการจัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง และมีการมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถและความเหมาะสม 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการวางแผนปรับปรุงบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ควรมีการวางแผนเพื่อให้การทำงานของบุคลากร เกิดประโยชน์สูงสุด มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันในการบริหารงานบุคคล 3) ด้านการทำนุบำรุงรักษา บุคลากร ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการสนับสนุนด้านสวัสดิการ และควรจัดให้มีการสัมมนาศึกษาดูงานที่สถานศึกษาแก่บุคลากรทุกคนเป็นประจำ

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 184-188) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคล

ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

ธนาพนธ์ ตาชัน (2562, หน้า 182) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

## 2. งานวิจัยในต่างประเทศ

Regina N. Osakwe (2015, p. 43) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหาร ของหัวหน้าหมวดวิชาที่เป็นตัวกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ในสถาบันอุดมศึกษาในรัฐเดลาแวร์ มีคำถามการวิจัยและสมมติฐานสี่ข้อเพื่อเป็นแนวทาง ในการศึกษา เป็นการสำรวจเชิงพรรณนา ประชากรประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 8 แห่ง ในรัฐกับเจ้าหน้าที่วิชาการ 2,441 คนและไม่ใช่เจ้าหน้าที่วิชาการ 4,633 คน กลุ่มตัวอย่างเป็น บุคลากรทางการศึกษา 980 คนและ 1,550 คน เจ้าหน้าที่ที่ไม่ใช่ชั้นวิชาการ ถูกเลือกโดยใช้ เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ สหสัมพันธ์เชิงเส้นและพหุคูณและการถดถอย ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์อย่าง มีนัยสำคัญระหว่างกลยุทธ์การบริหารและการจัดการทรัพยากรมนุษย์

Eunice Wangui Matheri Selpher K. Cheloti and David M. Mulwa (2015, p. 12) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเพศของผู้บริหารและประสิทธิผลการจัดการในระดับ มัธยมศึกษาโรงเรียน: กรณีศึกษาเขต Mtito Andei ประเทศเคนยา โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างเพศของผู้บริหารต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนมัธยมในเขต Mtito- Andei ประเทศเคนยา เป็นการศึกษาแบบย้อนหลังสิ่งที่เกิดขึ้นมาแล้ว ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร 28 คนและครู 140 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ แบบสอบถาม ตารางสัมภาษณ์และวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน สถิติไคสแควร์ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างเพศ ของผู้บริหาร และประสิทธิผลในการจัดการ วินัย นอกจากนี้ยังพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศของผู้บริหารและประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคล การจัดการ นักศึกษาและการจัดการการเงิน

S.B. M. Marume (2016, p. 46) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของ รัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดและตรวจสอบว่า อะไรคือการบริหารงานบุคคลของรัฐ แสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะ อธิบายถึงบทบาทที่สำคัญของราชการในการพัฒนาสังคมและสรุปลึ้น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านต่าง ๆ ในการบริหารภาครัฐ ซึ่งโดยสรุปแล้ว การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ มีการกำหนด คุณลักษณะที่แตกต่างข้าราชการพลเรือนมีบทบาทในการพัฒนาสังคม มีการทำตามองค์ประกอบ



สำคัญ ของการบริหารงานบุคคลนั้นอย่างคร่าว ๆ และแยกกัน องค์ประกอบเหล่านี้รวมถึงการ  
จำแนกประเภทของบุคลากร การรับสมัคร การฝึกอบรม การส่งเสริมสนับสนุน การชดเชย วินัย  
และผลประโยชน์เมื่อเกษียณอายุของบุคลากรในการบริการของรัฐ

Aja-Okorie U (2016, pp. 13-23) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากร  
ของครูในฐานะผู้กำหนดขีดความสามารถในการผลิตของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเดลต้า  
ประเทศไนจีเรีย โดยการศึกษาที่ต้องการค้นหาปัจจัยสนับสนุนการจัดการบุคคลของครูที่มีต่อ  
ประสิทธิภาพของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายรัฐ Delta มีวัตถุประสงค์หลักในการศึกษา  
ได้แก่ เพื่อหากรอบการดำเนินงานในการบริหารจัดการบุคลากรของครูและเพื่อหากลยุทธ์  
การจัดการที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมใน รัฐเดลต้า  
ประเทศไนจีเรีย เป็นการวิจัยแบบสหสัมพันธ์ สถิติที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ mean Pearson  
Product Moment Correlation (PPMC) กลุ่มตัวอย่างเป็น ครู 204 คน จากโรงเรียน  
มัธยมศึกษาตอนปลาย 32 โรงเรียน ได้จากการสุ่ม แบบแบ่งชั้น (Stratified Random  
Sampling) แบบเป็นสัดส่วน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของครู  
และกลยุทธ์การจัดการมีผลต่อประสิทธิผลของครูอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังค้นพบว่า  
การจัดการจะให้แรงจูงใจ ที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย

Merve Uysal and Çağda Kivanç Çağanağuş (2017, p. 487) ได้ทำการวิจัย  
เรื่อง การสำรวจความคิดเห็นของครูที่มีต่อหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์โรงเรียนเอกชน  
กลุ่มตัวอย่างเป็นครู 6 คนที่ทำงานในโรงเรียนเอกชน Famagusta in Turkish Republic of  
Northern Cyprus (TRNC) ในปีการศึกษา 2016 ถึง 2017 โดยใช้วิธี purposive sampling  
method และการวิจัยแบบคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบโครงสร้างและ  
วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและรูปแบบการบรรยายเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยสองคนค้นพบ  
ข้อความที่เหมือนกันและสร้างหัวข้อที่สำคัญ สรุปผลการวิจัยได้ว่า หน้าที่การบริหารทรัพยากร  
มนุษย์โดยสรุปได้แก่ พนักงาน การคัดเลือก การจัดบุคลากรการฝึกอบรมและการพัฒนา  
การวางแผนการประเมินผลการให้รางวัล) และหน้าที่ในองค์กร ในสถาบันการศึกษา หน้าที่  
ในการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ใช้ได้กับครูที่มีทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า ประสิทธิภาพ  
การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในภาพรวม มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากและยังแสดง  
ให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งที่จำเป็น และมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก  
ประสิทธิภาพของหน่วยงานขึ้นอยู่กับบุคคล มีหลายวิธีการที่จะบริหารจัดการบุคคลให้ได้  
ประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร ขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่าจะใช้หลักการทฤษฎีวิธีการใด เพราะคน  
เป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานในการบริหารที่มีความซับซ้อน แต่สิ่งหนึ่งที่ส่งผลมากนั่นก็คือการพัฒนา  
บุคลากรให้มีประสิทธิภาพทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จะทำให้หน่วยงานได้ประสิทธิผล  
อย่างมากจากบุคคล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มเพื่อให้สามารถวัดประสิทธิผลการบริหารงาน  
บุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครได้อย่างแท้จริงเป็น  
6 กลุ่ม ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุ

แต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ และ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### ตอนที่ 1 ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

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

#### ตอนที่ 2 แนวทางการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน

สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 1 ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ในปีการศึกษา 2562 จากสถานศึกษา 22 แห่ง ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน ครูผู้สอน จำนวน 379 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 407 คน

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 251 คน จาก 22 สถานศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของเครีส์ซีและมอร์แกน (Krejeie and Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 198 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 200 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน ครูผู้สอน จำนวน 172 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นแบบไม่ใช้สัดส่วน (Non-proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

- 2.1 สุ่มแบบเจาะจงเลือกผู้บริหารทุกคน
- 2.2 ดำเนินการสุ่มครูผู้สอนในสถานศึกษาที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลนครใช้สัดส่วน 0.45 ของครูผู้สอนในสถานศึกษา
- 2.3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในสถานศึกษาที่สังกัดเทศบาลตำบล ใช้สัดส่วน 0.50
- 2.4 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในแต่ละสถานศึกษาใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ครูผู้สอนเป็นชั้น
- 2.5 ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างดังแสดงในตาราง

ตาราง 2 จำนวนประชากร

ชื่อสถานศึกษา	ลักษณะการเปิดสอน	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนผู้บริหาร		จำนวนครู	รวม
			ผอ.	รองผอ.		
1. สกลทวาปี	มัธยมศึกษาอย่างเดียว	อบจ.สกลนคร	1	1	34	36
2. ภูดินแดงวิทยา	มัธยมศึกษาอย่างเดียว	อบจ.สกลนคร	1	2	45	48
3. เตือศรีไพรวัลย์	มัธยมศึกษาอย่างเดียว	อบจ.สกลนคร	1	1	18	20
4. ธาตุทอง อำนวยการวิทย์	มัธยมศึกษาอย่างเดียว	อบจ.สกลนคร	1	-	22	23
5. คำยาง พิทยาคม	มัธยมศึกษาอย่างเดียว	อบจ.สกลนคร	-	1	21	22
6. ร่มไทรวิทยา	มัธยมศึกษาอย่างเดียว	อบจ.สกลนคร	-	1	20	21
<b>รวมประชากร สถานศึกษาสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร</b>			<b>4</b>	<b>6</b>	<b>160</b>	<b>170</b>
7. ท.1 เขิงชุม ประชานุกูล	อนุบาลถึงประถมศึกษา	ทน.สกลนคร	1	1	26	28
8. ท.2 เขิงชุม อนุชนวิทยา	อนุบาลถึงประถมศึกษา	ทน.สกลนคร	1	2	43	46
9. ท.4 รัฐประชา นุเคราะห์	อนุบาลถึงประถมศึกษา	ทน.สกลนคร	1	-	11	12
10. ท.3 ยุติธรรม วิทยา	มัธยมศึกษาอย่างเดียว	ทน.สกลนคร	1	2	43	46
<b>รวมประชากร สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนคร</b>			<b>4</b>	<b>5</b>	<b>123</b>	<b>132</b>

ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อสถานศึกษา	ลักษณะการเปิดสอน	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนผู้บริหาร		จำนวนครู	รวม
			ผอ.	รองผอ.		
11.ทต.เชียงใหม่	อนุบาลถึงประถมศึกษา	ทต.เชียงใหม่	1	-	3	4
12.ทต.ดงมะไฟ	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.ดงมะไฟ	1	-	3	4
13.อนุบาล ทต.ท่าแร่	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.ท่าแร่	-	-	5	5
14.เทศบาลคำตากล้า	อนุบาลถึงประถมศึกษา	ทต.คำตากล้า	1	1	30	32
15.อนุบาลเทศบาลแพต	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.แพต	-	-	1	1
16.อนุบาล ทต.เจริญศิลป์	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.เจริญศิลป์	-	-	9	9
17.อนุบาลเทศบาลวานรนิวาส	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.วานรนิวาส	1	-	5	6
18.เทศบาลวาริชภูมิ	อนุบาลถึงประถมศึกษา	ทต.วาริชภูมิ	1	-	8	9
19.เทศบาลส่องดาว	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.ส่องดาว	-	-	9	9
20. อนุบาลทต.บะหว้า	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.บะหว้า	1	-	7	8
21.อนุบาล ทต.โพนแพง	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.โพนแพง	-	-	4	4
22. ทต.อากาศอำนวย	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.อากาศอำนวย	1	1	12	14
รวมประชากร สถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบล			7	2	96	105
รวมประชากรทั้งหมด			15	13	379	407

ตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อสถานศึกษา	ลักษณะการเปิดสอน	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนผู้บริหาร		จำนวนครู	รวม
			ผอ.	รองผอ.		
1. สกลทวาปี	มัธยมศึกษาอย่างเดียว	อบจ.สกลนคร	1	1	15	17
2. ภูดินแดงวิทยา	มัธยมศึกษาอย่างเดียว	อบจ.สกลนคร	1	2	20	23
3. เตือศรีไพรวัลย์	มัธยมศึกษาอย่างเดียว	อบจ.สกลนคร	1	1	8	10
4. ธาตุทองอำนวยวิทย	มัธยมศึกษาอย่างเดียว	อบจ.สกลนคร	1	-	10	11
5. คำ양พิทยาคม	มัธยมศึกษาอย่างเดียว	อบจ.สกลนคร	-	1	10	11
6. ร่มไทรวิทยา	มัธยมศึกษาอย่างเดียว	อบจ.สกลนคร	-	1	9	10
<b>รวมกลุ่มตัวอย่าง สถานศึกษาสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร</b>			<b>4</b>	<b>6</b>	<b>72</b>	<b>82</b>
7. ท.1 เขิงชุมประชา นุกูล	อนุบาลถึงประถมศึกษา	ทน.สกลนคร	1	1	12	14
8. ท.2 เขิงชุมอนุชน วิทยา	อนุบาลถึงประถมศึกษา	ทน.สกลนคร	1	2	19	22
9. ท.4 รัฐประชา นุเคราะห์	อนุบาลถึงประถมศึกษา	ทน.สกลนคร	1	-	5	6
10.ท.3 ยุติธรรมวิทยา	มัธยมศึกษาอย่างเดียว	ทน.สกลนคร	1	2	19	22
<b>รวมกลุ่มตัวอย่าง สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนคร</b>			<b>4</b>	<b>5</b>	<b>55</b>	<b>64</b>
11.ทต.เขิงเครือ	อนุบาลถึงประถมศึกษา	ทต.เขิงเครือ	1	-	1	2
12.ทต.ดงมะไฟ	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.ดงมะไฟ	1	-	1	2
13.อนุบาล ทต. ท่าแร่	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.ท่าแร่	-	-	3	3
14.เทศบาลคำตากล้า	อนุบาลถึงประถมศึกษา	ทต.คำตากล้า	1	1	14	16
15.อนุบาลเทศบาลแพด	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.แพด	-	-	1	1
16.อนุบาล ทต. เจริญศิลป์	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.เจริญศิลป์	-	-	5	5
17.อนุบาลเทศบาล วานรนิวาส	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.วานรนิวาส	1	-	2	3
18.เทศบาลวาริชภูมิ	อนุบาลถึงประถมศึกษา	ทต.วาริชภูมิ	1	-	4	5
19.เทศบาลส่องดาว	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.ส่องดาว	-	-	4	4
20.อนุบาล ทต.บะหว้า	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.บะหว้า	1	-	3	4

ตาราง 3 (ต่อ)

ชื่อสถานศึกษา	ลักษณะการเปิดสอน	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนผู้บริหาร		จำนวนครู	รวม
			ผอ.	รองผอ.		
21.อนุบาล ทต.โพนแพง	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.โพนแพง	-	-	2	2
22. ทต.อากาศอำนวย	อนุบาลอย่างเดียว	ทต.อากาศอำนวย	1	1	5	7
รวมกลุ่มตัวอย่าง สถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบล			7	2	45	54
รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด			15	13	172	200

### เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลเพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาเครื่องมือที่มีผู้วิจัยในลักษณะที่ใกล้เคียงกันแล้วนำมาพัฒนาให้สอดคล้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ตามขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 20 งาน ซึ่งผู้วิจัยได้จัดกลุ่มเพื่อให้สามารถวัดประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนครได้อย่างแท้จริงเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามจะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของ Likert โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อยและระดับน้อยที่สุด ดังนี้

- |                     |            |   |
|---------------------|------------|---|
| ประสิทธิผลมากที่สุด | ระดับคะแนน | 5 |
| ประสิทธิผลมาก       | ระดับคะแนน | 4 |

ประสิทธิผลปานกลาง ระดับคะแนน 3

ประสิทธิผลน้อย ระดับคะแนน 2

ประสิทธิผลน้อยที่สุด ระดับคะแนน 1

3. ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการสร้างแบบสอบถามและศึกษาแบบสอบถามที่นักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิสร้างไว้แล้วนำข้อมูลที่ได้มาศึกษามาประมวลองค์ความรู้และพิจารณากำหนดโครงสร้างเพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ แล้วเขียนแบบสอบถามฉบับหนึ่งเพื่อนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำชี้แนะ ตรวจสอบและแก้ไขให้เหมาะสม นำเสนอแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา (Wording)

4. นำร่างแบบสอบถาม ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมครอบคลุมของประเด็นแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อ ดังนี้

4.1 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่

4.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธาน  
กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์  
กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.2 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่

4.2.1 นายประจวบ บุญแสง ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา  
และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

4.2.2 นางสาวปาริชาติ โนนต์สุภา ผู้อำนวยการกองการศึกษา  
เทศบาลตำบลอากาศอำนวย อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

4.1.3 นายณภาค วิภาวิน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนธาตุทองอำนวยวิทย์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อำเภอมารวิชัย  
จังหวัดสกลนคร

5. นำแบบสอบถามมาประเมิน วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วจะเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไปโดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถาม

ให้ +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้ 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้ -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์



6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 52 คน จาก 4 โรงเรียน คือ โรงเรียนชัยนาทวิทยา และโรงเรียนกุงเจริญพิทยาคม โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โรงเรียนเทศบาล 1 โพนศรี โรงเรียนเทศบาล 2 มุขมนตรี สังกัดเทศบาลนครอุดรธานี โดยแต่ละโรงเรียนเลือกผู้บริหาร จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 12 คน

7. หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างคะแนนแต่ละข้อและรวมคะแนนในแต่ละด้าน (Item Total Correlation) แล้วจะเลือกพิจารณาเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญของสถิติระดับ .05 (ค่า  $r$  ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป

8. นำข้อคำถามจากข้อ 2 ที่มีอำนาจจำแนกรายข้อเข้าเกณฑ์มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient-Alpha) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

9. นำแบบสอบถามดังกล่าวเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยอีกครั้งเมื่อได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพแล้ว จะนำไปพิมพ์เป็นฉบับจริงแล้วใช้เก็บข้อมูลต่อไป

10. แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร มีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.43-0.86 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.99

11. นำแบบสอบถามฉบับจริงไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามและชี้แจงแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลไปขอความร่วมมือและคำแนะนำวิธีการรวบรวมข้อมูลทราบ และขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาทั้ง 22 โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร

3. ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยได้ติดตาม ถ้าเก็บครั้งแรกไม่ได้ ผู้วิจัยจะติดตามเก็บในรอบต่อไป โดยขอนัดวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน โดยดำเนินการในช่วงวันที่ 20 ตุลาคม 2562 ถึงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2562

4. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เมื่อได้รับมาแล้ว

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับเอกสารคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. การคิดวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา ใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อซึ่งใช้เกณฑ์การตัดสินค่าเฉลี่ยกำหนดออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากระดับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)
  - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล มากที่สุด
  - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล มาก
  - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ปานกลาง
  - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล น้อย
  - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล น้อยที่สุด
3. เปรียบเทียบตามคุณลักษณะ โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์สถิติที (t-test) ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน ส่วนการจำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของ Scheffe

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน
  - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
  - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
  - 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## 2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี (IOC: Index of Item Objective Congruence)

2.2 หาอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยวิธี Item - Total Correlation โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ

2.3 หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

## 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน หน่วยงานต้นสังกัด ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษาต่างกัน ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร มีความแตกต่างกัน” สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าทีชนิดสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

## ตอนที่ 2 แนวทางยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร

1. ร่างแบบสอบถามแนวทางยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร โดยพิจารณาจากระดับความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลจากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยรายด้านต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมจะนำมาสร้างเป็นแนวทางในการพัฒนา

2. นำประสิทธิผลการบริหารงานในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาร่างเป็นประเด็นคำสัมภาษณ์แล้วนำคำสัมภาษณ์ดังกล่าวไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอแนวคิดหรือวิธีการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร จำนวน 10 ท่าน ซึ่งมีรายชื่อ ดังนี้

2.1 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่

2.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล กรรมการบริหารหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏสกลนคร

2.1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ กรรมการบริหารหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏสกลนคร

2.2 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น ได้แก่

2.2.1 นายประจวบ บุญแสง ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศาสนา  
และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

2.2.2 นางสาวปาริชาติ ไนต์สุภา ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบล  
อากาศอำนวย อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

2.2.3 นายณภัทล วิภาวิน ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนธาตุทองอำเภวยวิทย์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อำเภอวานรนิวาส  
จังหวัดสกลนคร

2.2.4 ว่าที่ร้อยตรี อานนท์ กระบอกโท ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ  
โรงเรียนสกลทวาปี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

2.2.5 นายเจษฎา พวงเงิน ปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลอากาศอำนวย  
อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

2.2.6 นางนภาพร ศรีมรกต ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ องค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัดสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

2.2.7 นายสุทัศน์ สุวรรณโน ผู้อำนวยการโรงเรียนเตี๋อศรีไพรวัลย์  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

3. ปรับปรุงแนวทางยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา  
ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

4. นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล  
ในสถานศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยจะดำเนินการนำเสนอในรูปแบบความเรียง

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. แนวทางการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละของข้อมูล
r	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
p	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง (F-test)
Df	แทน	ค่าระดับขั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง หน่วยงานต้นสังกัด ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

2.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน โดยรายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน  
บุคคล ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีหน่วยงานต้นสังกัด ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน  
และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

3.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน โดยรวม และรายด้าน

3.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน  
ที่มีหน่วยงานต้นสังกัดที่ต่างกัน โดยรวมและรายข้อ

3.3 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน  
ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

3.4 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน  
ที่มีลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษาต่างกันโดยรวม และรายด้าน

ตอนที่ 4 แนวทางยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำนวน 200 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด  
200 ฉบับ ได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม มีความสมบูรณ์ 200 ฉบับ  
คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง  
ที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

หน่วยงานต้นสังกัด คือ เทศบาลตำบล เทศบาลนครและองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานคือ น้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5-10 ปีและมากกว่า 10 ปี และลักษณะ  
 การเปิดสอนของสถานศึกษาคือ เปิดสอนในระดับอนุบาลอย่างเดียว เปิดสอนในระดับอนุบาล  
 ถึงประถมศึกษาและประถมศึกษาอย่างเดียวและเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาอย่างเดียว  
 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และวิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพ  
 ของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยใช้คำร้อยละ ดังตารางที่ 4

ตาราง 4 จำนวนและข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ  
 การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและลักษณะการเปิดสอน  
 ของสถานศึกษา

ที่	สถานภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	
		N	ร้อยละ
1	การดำรงตำแหน่ง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	28	14
	ครูผู้สอน	172	86
	รวม	200	100.00
2	หน่วยงานต้นสังกัด		
	เทศบาลตำบล	54	27
	เทศบาลนคร	62	31
	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	84	42
	รวม	200	100
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	15	7.5
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	72	36
	มากกว่า 10 ปี	113	56.5
	รวม	200	100
4	ลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา		
	ระดับอนุบาลอย่างเดียว	31	15.5
	ระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาและประถมศึกษา อย่างเดียว	65	32.5
	ระดับมัธยมศึกษาอย่างเดียว	104	52
	รวม	200	100

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 28 คน  
 คิดเป็นร้อยละ 14 ครูผู้สอนจำนวน 172 คนคิดเป็นร้อยละ 86

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แยกตามหน่วยงานต้นสังกัด โดยแยกเป็นเทศบาลตำบล จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27 เทศบาลนคร จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31 และองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แยกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยแยกตามประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36 และประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แยกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา โดยแยกเป็นเปิดสอนในระดับอนุบาลอย่างเดียว จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 เปิดสอนในระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาและประถมศึกษาอย่างเดียว จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาอย่างเดียว จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 52

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D	แปลความหมาย
1	การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง	4.10	.56	มาก
2	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.11	.57	มาก
3	การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ	4.14	.55	มาก
4	วินัยและการรักษาวินัย	4.14	.66	มาก
5	การออกจากราชการ	4.18	.66	มาก
6	การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน	4.16	.67	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>.55</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ



ด้านการออกจากราชการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน  
และด้านวินัยและการรักษาวินัยและการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน  
รายด้านและรายชื่อ

2.2.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
ครูผู้สอนด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง แสดงข้อมูลได้ดังตาราง ดังนี้

ตาราง 6 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครด้านที่ 1การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง	$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย
1	การรวบรวมและรายงานข้อมูลจำนวนครูและบุคลากร ทางศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้น สังกัดครบถ้วน สมบูรณ์	4.13	.72	มาก
2	การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังมีความเหมาะสม กับปริมาณงาน	4.03	.67	มาก
3	การจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์	4.07	.76	มาก
4	การเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความ เห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังหน่วยงาน ต้นสังกัดเป็นไปตามขั้นตอน	4.10	.78	มาก
5	การเสนอความต้องการ จำนวนและอัตราตำแหน่ง จำแนกตามสาขาวิชาเอกในสถานศึกษาต่อหน่วยงาน ต้นสังกัด ตรงตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด	4.13	.81	มาก
6	การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน	4.14	.80	มาก
7	การให้บริการแก้ไขทะเบียนประวัติ มีความรวดเร็ว ถูกต้อง	4.01	.85	มาก
8	การดำเนินการเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการ ของบุคลากรในสถานศึกษามีความถูกต้อง	4.18	.70	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.10</b>	<b>.56</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง โดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การดำเนินการเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในสถานศึกษามีความถูกต้อง การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน การรวบรวมและรายงานข้อมูลจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดครบถ้วน สมบูรณ์ และการเสนอความต้องการ จำนวนและอัตรากำลัง จำแนกตามสาขาวิชาเอกในสถานศึกษาต่อหน่วยงาน ต้นสังกัดตรงตามเกณฑ์ ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

### 2.2.2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านที่ 2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง แสดงข้อมูลได้ดังตาราง ดังนี้

ตาราง 7 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านที่ 2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ข้อที่	ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย
1	การประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรมีความชัดเจน ทั่วถึง เป็นไปตามระเบียบ	4.10	.80	มาก
2	การบรรจุครูมีความเหมาะสม ตรงกับสาขาวิชาเอก ที่ต้องการ	4.05	.76	มาก
3	การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาข้าราชการครู มีความเหมาะสม	4.06	.78	มาก
4	การสรรหาข้าราชการครูและการจัดจ้างอัตรากำลัง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส	4.02	.80	มาก
5	การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐาน วิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานมีความชัดเจนและนำเสนอ เป็นลายลักษณ์อักษร	4.18	.66	มาก
6	การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีความโปร่งใส	4.15	.73	มาก
7	การเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากร มีความเข้มข้นและเป็นรูปธรรม	4.19	.74	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย
8	การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้ช่วย มีประสิทธิภาพ	4.19	.75	มาก
9	การรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการมีความถูกต้อง	4.18	.74	มาก
10	การแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ ครูและบุคลากรทางศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด	4.17	.74	มาก
11	การเสนอความประสงค์และเหตุผล ความจำเป็นใน การขอเปลี่ยนตำแหน่งต่อผู้บังคับบัญชาที่มีความชัดเจน และเป็นไปตามลำดับขั้น	4.16	.74	มาก
12	การรวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูที่ประสงค์ จะขอย้ายมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน	4.02	.83	มาก
13	ข้าราชการครูได้รับการพิจารณาเห็นชอบให้ย้าย อย่างเหมาะสมและยุติธรรม	4.16	.76	มาก

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การเตรียมความพร้อม และพัฒนาบุคลากรมีความเข้มข้นและเป็นรูปธรรม การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้ช่วยมีประสิทธิภาพ การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ วิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและนำเสนอเป็นลายลักษณ์อักษร การรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการมีความถูกต้อง และการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

2.2.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหาร แสดงข้อมูลได้ดังตาราง ดังนี้

ตาราง 8 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ	$\bar{X}$	S.D	แปลความหมาย
1	สถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอใหม่และเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.22	.71	มาก
2	การประชุม ชี้แจง ทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด มีประสิทธิภาพ	4.18	.77	มาก
3	การรวบรวมเอกสารแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอมีความเป็นระบบและครบถ้วน	4.16	.75	มาก
4	การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง	4.24	.71	มาก
5	การพิจารณาของเขตชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดเป็นไปอย่างเป็นระบบและยุติธรรม	4.17	.71	มาก
6	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.21	.71	มาก
7	การควบคุมดูแลและส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.17	.77	มาก
8	การดำเนินการขอรับและขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีความถูกต้องรวดเร็ว	4.19	.75	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ	$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย
9	การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรเกี่ยวกับ ความต้องการพัฒนามีระบบที่ชัดเจนและมีความ รวดเร็วทันการณ์	4.10	.72	มาก
10	การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษามีความครบถ้วน สมบูรณ์	4.13	.72	มาก
11	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	.72	มาก
12	การสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่าย ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาหลากหลายและต่อเนื่อง	4.19	.73	มาก
13	การประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา และนำผลการประเมินไปใช้ ในการวางแผนพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีระบบ ที่ชัดเจนและต่อเนื่อง	4.10	.71	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.14</b>	<b>.55</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การส่งเสริมให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเองเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง สถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอใหม่และเลื่อนวิทยฐานะของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและ การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณ ของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2.2.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน ด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย แสดงข้อมูลได้ดังตาราง ดังนี้

ตาราง 9 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย	$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย
1	การเสริมสร้างและพัฒนาใหญ่โตบังคับบัญชาวินัย ในตนเอง มีความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	4.15	.79	มาก
2	การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัย เป็นระบบ ครบถ้วนตามองค์ประกอบและโปร่งใส	4.11	.79	มาก
3	การดำเนินการสอบสวนเป็นไปด้วยความโปร่งใส มีความเป็นธรรม	4.13	.75	มาก
4	การพิจารณาลงโทษวินัยเป็นไปตามอำนาจที่กฎหมาย กำหนด มีความยุติธรรม โปร่งใส	4.14	.77	มาก
5	การรายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัย ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดมีประสิทธิภาพ	4.11	.82	มาก
6	การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ทางวินัยของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามอำนาจ หน้าที่และระเบียบของทางราชการ	4.13	.76	มาก
7	เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย ในการปฏิบัติงาน	4.11	.79	มาก
8	การกำหนดนโยบายให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม	4.18	.76	มาก
9	ผู้บริหารทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	4.19	.79	มาก
10	การกำหนดมาตรการการป้องกันไม่ใหญ่โตบังคับ บัญชาการกระทำผิดวินัย มีความชัดเจนและเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ	4.18	.73	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.14</b>	<b>.66</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหาร ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา การกำหนดมาตรการการป้องกัน

ไม่ใหญ่โตบังคับบัญชากระทำผิดวินัย มีความชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การกำหนดนโยบายให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมและการเสริมสร้างและพัฒนาใหญ่โตบังคับบัญชามีวินัยในตนเอง มีความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

#### 2.2.5 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนด้านที่ 5 การออกจากราชการ แสดงข้อมูลได้ดังตาราง ดังนี้

ตาราง 10 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านที่ 5 การออกจากราชการ

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ	$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย
1	การอนุญาตการลาออกจากราชการเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนดทุกประการ	4.17	.77	มาก
2	การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการมีความโปร่งใส เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด	4.21	.75	มาก
3	การพิจารณาข้อยกเว้นการลาออกจากราชการ เมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นไปอย่างโปร่งใส	4.20	.71	มาก
4	การให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความจริงใจและยึดหลักความถูกต้อง	4.18	.74	มาก
5	การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ และการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่พ้นจากงานเป็นไปอย่างเหมาะสม	4.15	.81	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.18</b>	<b>.66</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านการออกจากราชการ โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการมีความโปร่งใส เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด การพิจารณาข้อยกเว้นการลาออกจากราชการ เมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นไปอย่างโปร่งใสและการ

ให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความจริงใจและยึดหลักความถูกต้อง

2.2.6 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน ด้านที่ 6 การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน แสดงข้อมูล  
ได้ดังตาราง ดังนี้

ตาราง 11 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านที่ 6 การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อน  
เงินเดือน

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อน เงินเดือน	$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย
1	มาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการ ปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานต้นสังกัดและที่คณะกรรมการ มาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด	4.24	.73	มาก
2	การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษายึดหลักคุณธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.19	.87	มาก
3	การปรับปรุงการบริหารงานบุคคลมีความต่อเนื่อง และเป็นระบบ	4.16	.76	มาก
4	การรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน ต่อหน่วยงานต้นสังกัดเป็นระบบเป็นขั้นตอน และมีขั้นตอนอย่างเหมาะสม	4.20	.70	มาก
5	การอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาเป็นไปตาม นโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของหน่วยงานต้นสังกัด	4.18	.75	มาก
6	การให้อนุญาตของผู้มีอำนาจในการลาเป็นไป อย่างเที่ยงธรรม	4.22	.73	มาก
7	การประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติ ในการพิจารณาความดีความชอบมีการประกาศ อย่างทั่วถึงให้ทราบโดยทั่วกัน	4.18	.79	มาก



ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการ เลื่อนเงินเดือน	$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย
8	การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กฎหมายกำหนด มีความเป็นกลางและโปร่งใส เพื่อพิจารณาคุณสมบัติ ของครูและกัลนกรอง ความดีความชอบ	4.19	.84	มาก
9	ผู้มีอำนาจให้ความเห็นในการประเมินและในการเลื่อน เงินเดือนอย่างเป็นธรรม	4.11	.85	มาก
10	การแจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้เกี่ยวข้อง มีการ ชี้แจงเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างสมเหตุสมผล	4.11	.83	มาก
11	การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่	4.12	.81	มาก
12	การสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางศึกษามีความเป็นธรรม มีความโปร่งใส	4.10	.85	มาก
13	การจัดสวัสดิการให้แกครอบครัวผู้ถึงแก่กรรม อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตรงตามหลัก เกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดอย่างเหมาะสม	4.11	.82	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>.67</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ มาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานต้นสังกัดและที่คณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นกำหนด การให้อนุญาตของผู้มีอำนาจในการลางานเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม และการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน ต้นสังกัดเป็นระบบเป็นขั้นตอน และมีขั้นตอนอย่างเหมาะสม

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม

3.1 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน  
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม แสดงข้อมูลดังตาราง ดังนี้

ตาราง 12 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา	การดำรงตำแหน่ง				t-test	ค่านัย สำคัญ
	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การวางแผนอัตรากำลัง และการจัดสรรตำแหน่ง	4.26	.36	4.07	.59	2.28*	.02
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.33	.35	4.07	.59	3.30**	.00
3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการ ปฏิบัติราชการ	4.39	.38	4.10	.56	2.60**	.01
4. วินัยและการรักษาวินัย	4.43	.519	4.09	.67	2.56*	.01
5. การออกจากราชการ	4.43	.51	4.14	.67	2.18*	.03
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือน	4.54	.50	4.10	.67	3.27**	.00
<b>รวม</b>	<b>4.44</b>	<b>.39</b>	<b>4.11</b>	<b>.56</b>	<b>2.94**</b>	<b>.00</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2.05; t198=1.96)

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2.01; t198=2.58)

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน โดยด้าน  
การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออก  
จากราชการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน  
จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด โดยรวม แสดงข้อมูลดังตาราง ดังนี้

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครจำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด โดยรวม  
และรายด้าน

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	ค่า นัยสำคัญ
1. การวางแผน อัตรากำลังและการ จัดสรรตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	1.22	2	.61	1.92	.14
	ภายในกลุ่ม	62.76	197	.31		
	รวม	63.99	199			
2. การสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2.35	2	1.17	3.70*	.02
	ภายในกลุ่ม	62.60	197	.31		
	รวม	64.95	199			
3. การพัฒนา บุคลากรเพื่อการ ปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2.29	2	1.14	3.90*	.02
	ภายในกลุ่ม	57.94	197	.29		
	รวม	60.23	199			
4. วินัยและการ รักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	2.14	2	1.07	2.47	.08
	ภายในกลุ่ม	85.21	197	.43		
	รวม	87.35	199			
5. การออกจาก ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	1.68	2	.84	1.93	.14
	ภายในกลุ่ม	85.86	197	.43		
	รวม	87.54	199			
6. การประเมินผล การปฏิบัติงานและ การเลื่อนเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3.06	2	1.53	3.46*	.03
	ภายในกลุ่ม	86.90	197	.44		
	รวม	89.96	199			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.17	2	1.08	3.57*	.03
	ภายในกลุ่ม	59.92	197	.30		
	รวม	62.09	199			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha$  .05;  $F_2, 197=3.04$ )

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$  .01;  $F_2, 197=4.71$ )

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีหน่วยงานต้นสังกัดแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการ ปฏิบัติราชการ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน ส่วนด้านการ วางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกรจาก ราชการ ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ในด้านที่มีความแตกต่างกัน โดยใช้วิธี ของเซฟเฟ้ (Sheffe's method) ดึงนำเสนอใน ตาราง 14

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของของประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครจำแนกตาม หน่วยงานต้นสังกัดตามวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe's method)

รายการ	หน่วยงาน ต้นสังกัด	$\bar{X}$	เทศบาล ตำบล	เทศบาล นคร	องค์การ บริหาร ส่วนจังหวัด
			4.21	4.18	3.98
2. การสรรหาและการ บรรจุแต่งตั้ง	เทศบาลตำบล	4.21	-	0.03	-0.23*
	เทศบาลนคร	4.18		-	-0.20*
	องค์การ บริหารส่วน จังหวัด	3.98			-
3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อ การปฏิบัติราชการ		$\bar{X}$	4.23	4.24	4.02
	เทศบาลตำบล	4.23	-	0.01	-0.20*
	เทศบาลนคร	4.24		-	-0.22*
	องค์การ บริหาร ส่วนจังหวัด	4.02			-
6. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานและการเลื่อน เงินเดือน		$\bar{X}$	4.28	4.25	4.01
	เทศบาลตำบล	4.28	-	-0.02	-0.27*
	เทศบาลนคร	4.25		-	-0.24*
	องค์การ บริหาร ส่วนจังหวัด	4.01			-

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการ	หน่วยงาน ต้นสังกัด	$\bar{X}$	เทศบาล ตำบล	เทศบาล นคร	องค์การ บริหาร ส่วนจังหวัด
			4.24	4.25	4.04
รวม	เทศบาลตำบล	4.24	-	0.00	-0.20*
	เทศบาลนคร	4.25		-	-0.21*
	องค์การ บริหาร ส่วนจังหวัด	4.04			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha$  .05;  $F_2, 197=3.04$ )

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัดเป็นรายคู่ โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งและด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่สังกัดเทศบาลตำบลและเทศบาลนครมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แสดงข้อมูลดังตาราง ดังนี้

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครจำแนกตามประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการ บริหารงาน บุคคลใน สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	ค่า นัยสำคัญ
1. การวางแผน อัตรากำลัง และการจัดสรร ตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.46	2	.23	.72	.40
	ภายในกลุ่ม	63.52	197	.32		
	รวม	63.99	199			
2. การสรรหา และการบรรจุ แต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.151	2	.07	.22	.79
	ภายในกลุ่ม	64.80	197	.32		
	รวม	64.95	199			
3. การพัฒนา บุคลากรเพื่อ การปฏิบัติ ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.130	2	.06	.21	.80
	ภายในกลุ่ม	60.10	197	.30		
	รวม	60.23	199			
4. วินัยและการ รักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	.29	2	.14	.33	.71
	ภายในกลุ่ม	87.05	197	.44		
	รวม	87.35	199			
5. การออกจาก ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.97	2	.49	1.11	.33
	ภายในกลุ่ม	86.57	197	.43		
	รวม	87.54	199			
6. การ ประเมินผล การปฏิบัติงาน และการเลื่อน เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.062	2	.03	.06	.93
	ภายในกลุ่ม	89.90	197	.45		
	รวม	89.96	199			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.25	2	.12	.40	.66
	ภายในกลุ่ม	61.84	197	.31		
	รวม	62.09	199			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha$  .05;  $F_2, 197=3.04$ )

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$  .01;  $F_2, 197=4.71$ )

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่มีการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่

3.3 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา โดยรวม แสดงข้อมูลดังตาราง ดังนี้

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน ของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	ค่า นัยสำคัญ
1. การวางแผน อัตรากำลังและการ จัดสรรตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.20	2	.10	.318	.72
	ภายในกลุ่ม	63.78	197	.32		
	รวม	63.99	199			
2. การสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.78	2	.39	1.20	.30
	ภายในกลุ่ม	64.17	197	.32		
	รวม	64.95	199			
3. การพัฒนา บุคลากรเพื่อการ ปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.75	2	.37	1.24	.29
	ภายในกลุ่ม	59.48	197	.30		
	รวม	60.23	199			
4. วินัยและการรักษา วินัย	ระหว่างกลุ่ม	.96	2	.48	1.09	.33
	ภายในกลุ่ม	86.39	197	.43		
	รวม	87.35	199			
5. การออกจาก ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.67	2	.33	.76	.46
	ภายในกลุ่ม	86.87	197	.44		
	รวม	87.54	199			
6. การประเมินผล การปฏิบัติงานและ การเลื่อนเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1.40	2	.70	1.56	.21
	ภายในกลุ่ม	88.55	197	.45		
	รวม	89.96	199			

ตาราง 16 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	ค่า นัยสำคัญ
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.82	2	.41	1.33	.26
	ภายในกลุ่ม	61.27	197	.31		
	รวม	62.09	199			

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่มีการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่

ตอนที่ 3 แนวทางการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา รายด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาพิจารณาแล้วร่างเป็นแนวทางการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร โดยนำประเด็นสาระที่สำคัญในรายละเอียดของแต่ละด้าน เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน พิจารณา และให้การเสนอแนะ โดยผู้วิจัยได้ไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามมา 10 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการอภิปรายผล และทำการสังเคราะห์เนื้อหา นำเสนอผลการวิเคราะห์ดังข้อมูลในตาราง 17

ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร	ระดับประสิทธิผล		สรุปผล
	$\bar{X}$	ผล คะแนน	
1. การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรร ตำแหน่ง	4.10	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.11	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ	4.14	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
4. วินัยและการรักษาวินัย	4.14	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา



ตาราง 17 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร	ระดับประสิทธิผล		สรุปผล
	$\bar{X}$	ผล คะแนน	
5. การออกจากราชการ	4.18	สูงกว่า	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อน เงินเดือน	4.16	เท่ากัน	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
<b>รวม</b>	4.16		

จากตาราง 17 จะเห็นได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง และการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการและวินัยและการรักษาวินัย

### แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

จากประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลและนำเสนอแนวทางในการยกระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนางานบริหารงานบุคคล ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำสัมภาษณ์ไว้โดยสรุป ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...มีการสำรวจ วางแผนและติดตามอัตรากำลังอย่างเป็นระยะและมีการขอกรอบอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าเพื่อเตรียมการทดแทนอัตรากำลังที่จะเกษียณอายุราชการ โดยให้สอดคล้องกับจำนวนนักเรียน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2562)

“...การมีส่วนร่วมของฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (คณะกรรมการ) ในการกำหนดอัตรากำลัง ฝ่ายบริหารต้องวางแผนอัตรากำลังให้ดี...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2562)

“...ควรแต่งตั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรตำแหน่ง ร่วมวางแผนและวิเคราะห์ความต้องการ จำเป็นเกี่ยวกับการจัดสรรตำแหน่งบุคลากร ควรให้บุคลากร หมวดย

ฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการจัดสรรตำแหน่งบุคลากรที่ขาดแคลนความเหมาะสมและความจำเป็น...”

(ธวัชชัย ไพไพหล, สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2562)

“...ควรมีการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลอย่างเป็นระบบ ก่อนนำไปใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง...”

(ประจบ บุญแสง, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2562)

“...รวบรวมข้อมูลอย่างครบถ้วน วิเคราะห์ข้อมูลทั้งด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ จัดทำแผนอัตรากำลัง ตรวจสอบความถูกต้องและเสนอขอความเห็นชอบและดำเนินการสรรหา...”

(ปาริชาติ ไนต์สุภา, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2562)

“...มีการรวบรวมข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังและจัดสรรตำแหน่งอย่างครบถ้วนโดยได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน...”

(นภาดล วิภาวิน, สัมภาษณ์, 3 ธันวาคม 2562)

“...มีการรวบรวมและรายงานข้อมูลบุคลากรแยกตามสาขาวิชาเอกและข้อมูลของบุคลากรทางการศึกษา โดยวางแผนให้ตรงกับความต้องการเพื่อตอบสนองจุดเน้นจุดเด่นของสถานศึกษา...”

(อานนท์ กระบอกโท, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2562)

“...ควรสร้างคู่มือการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา กำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะพิเศษตามจุดเน้นจุดเด่นของแต่ละสถานศึกษาและควรกำหนดอัตราส่วนครูต่อนักเรียนให้น้อยลงกว่าที่เป็นอยู่ (1:20) ...”

(เจษฎา พวงเงิน, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2562)

“...มีการรวบรวม จัดข้อมูลสารสนเทศ วิเคราะห์ความต้องการ จัดทำแผนและเสนอความต้องการให้หน่วยงานต้นสังกัดเพื่อทำการวางแผนในด้านอัตรากำลัง...”

(นภาพร ศรีมรกต, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2562)

“...จัดให้ครูครบตามกลุ่มสาระและเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน ให้ครูอยู่อาศัยในพื้นที่เพื่อไม่ต้องมีการย้ายและควรทำ MOU ไม่ให้ย้ายภายในระยะเวลา 5-8 ปี...”

(สุทัศน์ สุวรรณโน, สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2562)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่งได้ดังนี้ คือ

1. การสำรวจข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างครบถ้วน

2. แต่งตั้งบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง
3. มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ
4. จัดทำข้อมูลอย่างเป็นระบบและตรวจสอบความถูกต้อง
5. สร้างคู่มือการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ตามจุดเน้นจุดเด่นของสถานศึกษาและรายงานข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในด้าน การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...เป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับกระบวนการวางแผนอัตรากำลังและการ จัดสรรตำแหน่ง ควรมีการพัฒนา ก่อนบรรจุแต่งตั้งให้มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่บรรจุ แต่งตั้ง...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2562)

“...ต้องให้ยุติธรรมกับทุกคนที่สมัครในตำแหน่งที่ต้องการ (โปร่งใส) ต้องบรรจุ แต่งตั้งให้ทันเวลา ใช้งานจริง ไม่ควรเว้นชว่่นาน จนขาดคนทำงาน ควรให้ความมั่นคงในอาชีพ ...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2562)

“...ควรให้บุคลากรในหมวด ฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรมีธรรมาภิบาลในกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง...”

(ธวัชชัย ไพไทร, สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2562)

“...ควรกระจายอำนาจในการสรรหาไปยังหน่วยงานต้นสังกัด ส่วนกลางและ ท้องถิ่นควรประสานงานกันเป็นอย่างดีเพื่อให้การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งมีประสิทธิภาพ...”

(ประจบ บุญแสง, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2562)

“...สำรวจข้อมูลความต้องการขาดแคลน สรรหา บรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่งว่าง ตามความต้องการของสถานศึกษาอย่างรวดเร็ว โดยอาจขอใช้บัญชีของหน่วยงานอื่น กรณีที่ไม่มี ชื่นบัญชี ...”

(ปาริชาติ โนนตสุภา, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2562)

“...มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอย่างโปร่งใส ยุติธรรม โดยคำนึงถึง หลักธรรมาภิบาลเพื่อให้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด...”

(นภาดล วิภาวิน, สัมภาษณ์, 3 ธันวาคม 2562)

“...ในกระบวนการของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ควรจัดให้มีการสอน  
กระบวนการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครูผู้ช่วยอย่างเข้มข้น เพื่อสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ...”  
(อานนท์ กระบอกโท, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2562)

“...ควรนำวิธีการพิเศษมาใช้กล่าวคือให้ท้องถิ่นที่มีสถานศึกษาในสังกัด  
มีอำนาจให้อัตราแก่มหาวิทยาลัยเพื่อผลิตครูตามความต้องการของท้องถิ่นและในระหว่างทดลอง  
ปฏิบัติราชการควรมีคณะกรรมการไตรภาคีอันได้แก่ ผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนชุมชน  
และผู้แทนผู้ประกอบการร่วมประเมินอย่างเข้มข้น ...”  
(เกษญา พวงเงิน, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2562)

“...ควรมีขั้นตอนที่เข้มงวดในการติดตามผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วย  
เป็นระยะ ๆ และมีการแจ้งผลการประเมินที่เป็นธรรม ตรงไปตรงมา...”  
(นภาพร ศรีมรกต, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2562)

“...ทำ MOU กับสถาบันที่ผลิตครูโดยตรง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีจิตวิญญาณ  
ของความเป็นครูและให้สถาบันเป็นผู้ประเมินคัดเลือก ลดขั้นตอนในการสรรหาและการย้าย  
ให้รวดเร็วขึ้น ...”  
(สุทัศน์ สุวรรณโน, สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2562)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนา  
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งได้ ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดแคลน
2. กระจายอำนาจในการสรรหาไปยังหน่วยงานต้นสังกัด
3. ดำเนินการสรรหาและบรรจุตามหลักธรรมาภิบาล
4. มอบอำนาจให้ท้องถิ่นสามารถทำข้อตกลงกับมหาวิทยาลัยในการผลิตครู  
เพื่อบรรจุแต่งตั้งในสถานศึกษาในสังกัด
5. ลดขั้นตอนในการสรรหาและการย้ายให้รวดเร็วขึ้น
6. มีการพัฒนาก่อนบรรจุแต่งตั้งให้มีความรู้ตามมาตรฐานตำแหน่งในระหว่าง  
ทดลองปฏิบัติราชการอย่างเข้มข้น มีการติดตามผลเป็นระยะและมีการแจ้งผลการประเมิน  
ที่เป็นธรรม ตรงไปตรงมา

3. ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ  
ในด้าน การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...ควรให้มีการเติมเต็ม พัฒนาทบทวนให้มีรู้ ฝึกปฏิบัติ ปรึจุนในเรื่อง  
วัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ทราบแนวทางปฏิบัติและมีองค์ความรู้ที่คล้ายคลึงกัน...”  
(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2562)

“...พัฒนาด้วยวิธีที่หลากหลาย ไม่ควรให้ครูไปอบรมจนละทิ้งชั้นเรียน ควรให้ขวัญกำลังใจให้เหมาะสม การพัฒนาควรให้เป็นไปตามความต้องการ /ผลประโยชน์จะเกิดขึ้น การอบรมแต่ละครั้งควรให้มีการขยายผลและให้มี PLC การปฏิบัติงาน/การสอน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2562)

“...ควรจัดอบรม /สัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการ ของบุคลากร ควรกำหนดแนวทางและระเบียบการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรเพื่อทราบ และปฏิบัติร่วมกัน...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2562)

“...ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร ควรพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ความเสียสละ จิตอาสา...”

(ประจวบ บุญแสง, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2562)

“...การปฐมนิเทศให้ความรู้ภาระงานตามมาตรฐานตำแหน่ง จรรยาบรรณวิชาชีพความก้าวหน้าในวิชาชีพ และระบบสวัสดิการต่าง ๆ อบรมเสริมสร้างความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ พัฒนาคู่มือที่ปฏิบัติการสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก/โดยการฝึกอบรม และนิเทศ ติดตามประเมินบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง...”

(ปาริชาติ โนนตุสภา, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2562)

“...มีการวางแผนการพัฒนากุศลกรอย่างรอบด้านด้วยการสำรวจจากข้อมูล ความต้องการของบุคลากรและความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด...”

(นภาพล วิภาวิน, สัมภาษณ์, 3 ธันวาคม 2562)

“...ควรเปิดโอกาสให้เครือข่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการพัฒนากุศลกรอย่างต่อเนื่อง ...”

(อานนท์ กระจบอุท, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2562)

“...ควรพัฒนาวิชาชีพครูและจรรยาบรรณตั้งแต่บรรจุภายใน 2 ปีแรก ควรให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรที่สอนนักเรียนจนให้ครูมีความชำนาญเฉพาะด้านและให้มีระบบบริหารจัดการการพัฒนากุศลกรของสถานศึกษา ...”

(เกษฎา พวงเงิน, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2562)

“...มีการประชุมวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนากุศลกรแล้วนำมาวางแผนในการพัฒนากุศลกร...”

(นภาพร ศรีมรกต, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2562)

“...พัฒนาครูให้มีความสามารถในการใช้สื่อดิจิทัล สื่อออนไลน์ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและสร้างความตระหนักให้ครูมีความเป็นครูมืออาชีพ ...”

(สุทัศน์ สุวรรณโน, สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2562)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาการพัฒนาคณาจารย์เพื่อการบริหารการได้ ดังนี้

1. วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์
  2. วางแผนการพัฒนาคณาจารย์อย่างรอบด้าน
  3. ควรพัฒนาตามความต้องการ ด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การอบรม การปฐมนิเทศ เป็นต้น โดยให้เครือข่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วม
  4. มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและควรได้รับการพัฒนา ทบทวนความรู้เป็นระยะ
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในด้านวินัย และการรักษาวินัย ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...ถือตามกรอบวินัย ค่านิยม ประเพณีของโรงเรียน เช่น การมาโรงเรียน ความรับผิดชอบ การแต่งกาย การทำบุญประเพณีของโรงเรียน มีการลงโทษ ตักเตือนในกรณีที่ทำผิดวินัย มีการให้รางวัลกับคนที่ปฏิบัติตามวินัยได้เป็นอย่างดี...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2562)

“...เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกำหนดแนวปฏิบัติ เพราะเขาจะยอมรับกติกา (โดยเปิดกว้าง ไม่ปิดกั้น ยกเว้นระเบียบราชการ) ทำงานได้ดี จัดประชุม/คู่มือ แนวปฏิบัติตามวินัยราชการ ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดี...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2562)

“...ควรจัดอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติทางวินัยและการรักษาวินัย ให้บุคลากร...”

(วัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2562)

“...ควรพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านระเบียบวินัย ส่งเสริมจัดกิจกรรมให้ครู ได้พัฒนาตนเองด้านระเบียบวินัย...”

(ประจบ บุญแสง, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2562)

“...ส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยยึดถือจรรยาบรรณทางวิชาชีพ รักษาประโยชน์ของทางราชการ เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ อุทิศเวลาของตน

ให้แก่ราชการ มีความรับผิดชอบต่อองค์กร ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย...”

(ปารีชาติ โนนสุภา, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2562)

“...มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีความรู้เกี่ยวกับวินัยและได้ปฏิบัติตามวินัยอย่างต่อเนื่อง...”

(นภาดล วิภาวิน, สัมภาษณ์, 3 ธันวาคม 2562)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในด้านการปฏิบัติ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความเคารพในผู้อาวุโส หลักธรรมนิยม วัฒนธรรมองค์กร โดยการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อปฏิบัติร่วมกัน ...”

(อานนท์ กระบอกโท, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2562)

“...ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นต้นแบบที่ดี ส่งเสริมให้ครูมีการดำรงตนในหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติตามหน้าที่พลเมือง หลักข้อเท็จจริง มีความเสียสละและการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กรและสังคม ...”

(เกษญา พวงเงิน, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2562)

“...ควรมีการประชุมชี้แจงระเบียบวินัย ข้อตกลงและวัฒนธรรมขององค์กร ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบเป็นระยะ และให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลง และวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตาม...”

(นภาพร ศรีมรกต, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2562)

“...ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่าง ...”

(สุทัศน์ สุวรรณโน, สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2562)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาวินัยและการรักษาวินัยได้ ดังนี้ คือ

1. มีการลงโทษ ตักเตือนในกรณีที่ทำผิดวินัย มีการให้รางวัลกับคนที่ปฏิบัติตามวินัยได้เป็นอย่างดี
2. เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกำหนดแนวปฏิบัติข้อตกลงและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตาม
3. มีคู่มือแนวปฏิบัติตามวินัยราชการ
4. อบรม/สัมมนา ส่งเสริมสนับสนุน จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติทางวินัยและการรักษาวินัยให้บุคลากร
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในด้านการปฏิบัติ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุปผลการวิจัย
8. อภิปรายผลการวิจัย
9. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัย ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีหน่วยงานต้นสังกัด ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา ต่างกัน
3. เพื่อหาแนวทางยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

#### สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัย ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้



1. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน หน่วยงานต้นสังกัด ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษาต่างกั น มีความแตกต่างกัน

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ในปีการศึกษา 2562 จากสถานศึกษา 22 แห่ง ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน ครูผู้สอน จำนวน 379 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 407 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 251 คน จาก 22 สถานศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูป ของเครีส์ซี และมอร์แกน (Krejeie and Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 198 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 200 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน ครูผู้สอน จำนวน 172 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างโดย ใช้การสุ่มแบบ แบ่งชั้นแบบไม่ใช้สัดส่วน (Non-proportional Stratified Random Sampling)

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีการศึกษาข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาประมวลสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร 20 งาน ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 121-122) ที่ผู้วิจัยได้จัด

กลุ่มเพื่อให้สามารถวัดประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครได้อย่างแท้จริงเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร เพื่อการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามตามมาตราประเมินค่า (Likert's 5 Rating scale) มีลักษณะให้แสดงความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง ระหว่าง .43-.86 และมีค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ .99

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลตามความเป็นจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการในช่วงเดือนตุลาคมถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2562 และผู้วิจัยไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนครบทั้ง 22 สถานศึกษา ในช่วงวันที่ 20 ตุลาคม 2562 ถึงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2562

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยหาใช้ค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบค่าที ชนิดสองกลุ่มอิสระกัน (Independent Sample t-test)

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีหน่วยงานต้นสังกัด ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และลักษณะการเปิดสอน ของสถานศึกษาต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

5. การวิเคราะห์หาแนวทางยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ใช้วิธีการสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง

## สรุปผลการวิจัย

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร สรุปผลได้ดังนี้

1. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การดำเนินการเกี่ยวกับการเกษียณ อายุราชการของบุคลากรในสถานศึกษามีความถูกต้อง 2) การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน 3) การรวบรวม และรายงานข้อมูลจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อเสนอต่อหน่วยงาน ต้นสังกัดครบถ้วน สมบูรณ์ และ 4) การเสนอความต้องการ จำนวนและอัตรากำลัง จำแนก ตามสาขาวิชาเอกในสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัดตรงตามเกณฑ์คณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรมีความเข้มข้น และเป็นรูปธรรม 2) การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้ช่วยมีประสิทธิภาพ 3) การรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการมีความถูกต้องและ 4) การแจ้งภาระงาน มาตรฐาน คุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความชัดเจนและนำเสนอเป็นลายลักษณ์อักษร 5) การแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมาย กำหนด

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเองเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง 2) สถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและ เลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นระบบและ 3) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติ ตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความ ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) ผู้บริหาร ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา 2) การกำหนดมาตรการการป้องกันไม่ใหญ่โตบังคับบัญชากระทำผิด วินัย มีความชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และ 3) การกำหนดนโยบายให้บุคลากรได้ปฏิบัติ ตามระเบียบวินัย มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม 4) การเสริมสร้างและพัฒนาใหญ่โตบังคับบัญชา มีวินัยในตนเอง มีความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

1.5 ด้านการออกจากราชการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ มีความโปร่งใส เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นกำหนด 2) การพิจารณายับยั้งการลาออกจากราชการ เมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อ ทางราชการเป็นไปอย่างโปร่งใสและ 3) การให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ประสบปัญหาในการ ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความจริงใจและยึดหลักความถูกต้อง

1.6 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) มาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้ วัดผล การปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานต้นสังกัด และที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด 2) การให้อำนาจของผู้มี อำนาจ ในการกลางเป็นไปอย่างเที่ยงธรรมและ 3) การรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน ต่อหน่วยงาน ต้นสังกัดเป็นระบบเป็นขั้นตอนและมีขั้นตอนอย่างเหมาะสม

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง หน่วยงานต้นสังกัด ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา ปรากฏผล ดังนี้

2.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

2.2 จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีหน่วยงานต้นสังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งและด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่สังกัดเทศบาลนครและเทศบาลตำบล มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การดำเนินการเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในสถานศึกษามีความถูกต้อง 2) การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน 3) การรวบรวมและรายงานข้อมูลจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดครบถ้วนสมบูรณ์ และ 4) การเสนอความต้องการ จำนวนและอัตราตำแหน่ง จำแนกตามสาขาวิชาเอกในสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัดตรงตามเกณฑ์คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง โดยให้จัดทำเป็นแผนอัตรากำลังร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดระยะเวลา 3 ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับกำหนดอัตรากำลังให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน โดยต้องให้เป็นไปตามระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่กรมส่งเสริม

การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งแผนอัตรากำลังดังกล่าวจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่า ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด และพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย จึงส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระเสีง ปภัสสร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2554, หน้า 98) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่งอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรมีความเข้มข้นและเป็นรูปธรรม 2) การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้ช่วยมีประสิทธิภาพ 3) การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและนำเสนอเป็นลายลักษณ์อักษร 4) การรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีความถูกต้องและ และ 5) การแต่งตั้งหรือส่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาค ในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่น ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ตามลักษณะงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2544, หน้า 20-23) และกระบวนการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีกระบวนการที่เป็นไปตามขั้นตอนตามที่กำหนดไว้ โดยใช้ระเบียบขั้นตอนเช่นเดียวกับกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิช ศรีลาคำ (2558, หน้า 73) ที่ได้ทำ การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมากและงานวิจัยของ พระเสีง ปภัสสร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2554, หน้า 98) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง 2) สถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอใหม่และเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและ 3) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้กำหนดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ประกอบกับสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัดและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงส่งผลให้ด้าน การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาถาวร กลยาณเมธี (บุญสอน) (2557, หน้า 86) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมาก และชาญยุทธ ลีอนาม (2556, หน้า 47) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนยเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ก็มีผลการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) ผู้บริหารทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 2) การกำหนดมาตรการการป้องกันไม่ให้อายุโตบังคับบัญชากระทำผิดวินัย มีความชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ 3) การกำหนดนโยบายให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมและ 4) การเสริมสร้างและพัฒนาให้อายุโตบังคับบัญชามีวินัยในตนเอง มีความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยใช้มาตรฐานเช่นเดียวกับระเบียบข้าราชการพลเรือน อีกทั้งผู้บังคับบัญชายังทำหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีวินัย ป้องกัน มิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารสถานศึกษาเองมีภาวะผู้นำ ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความศรัทธาและความน่าเชื่อถือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังมีการกำหนดระเบียบวินัยให้เกิดความชัดเจน มีการบังคับอย่างยุติธรรมด้วย จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ปาริชาติ สติภา, ภูวดล จุลสุคนธ์และฐาปกรณ แก้วเงิน (2558, หน้า 265) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคล

ของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

1.5 ด้านการออกจากราชการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการมีความโปร่งใส เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนด 2) การพิจารณายับยั้งการลาออกจากราชการ เมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ เป็นไปอย่างโปร่งใสและ 3) การให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นไป ด้วยความจริงใจและยึดหลักความถูกต้อง ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า สถานศึกษามีการดำเนินการ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนด และมีการรายงานการดำเนินการทางวินัย หรือการสั่งให้ออกจากราชการต่อ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อพิจารณาหรือตรวจสอบตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จึงทำให้ผู้บริหารและครูมีความเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ญัตติฯ ศรีลาคำ (2558, หน้า 73) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การรักษาวินัยและการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ญัตติฯ เอี่ยมแจ่มและสมหมาย อ่าดอนกลอย (2560, หน้า 46) ที่ได้ทำ การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า ด้านการให้พ้นจากงาน ในภาพรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.6 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน และดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของ หน่วยงานต้นสังกัดและที่คณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด 2) การให้อำนาจของผู้มีอำนาจในการกลางเป็นไปอย่างเที่ยงธรรมและ 3) การรายงานผลการ ประเมิน การปฏิบัติงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดเป็นระบบเป็นขั้นตอนและมีขั้นตอนอย่างเหมาะสม ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บังคับบัญชาได้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำ การประเมิน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้งและเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วยและทำหน้าที่ เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น อีกทั้ง กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการประกาศมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผล



การปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งหน่วยงานต้นสังกัดของแต่ละสถานศึกษาก็มีการกำชับแนะนำให้สถานศึกษาได้ดำเนินการตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ สวยขุนทด (2557, หน้า 87) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

### 2.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าประสิทธิผล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน โดยด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการ ออกจากราชการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการจัดทำกรวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรร ตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ การดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการและการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน จึงทำให้มีความเข้าใจและทราบขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นที่มากกว่าครูผู้สอนในทุก ๆ ด้าน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ทิชากร อาจเอี่ยม (2559, หน้า 70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 โดยภาพรวมรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ ธนาพนธ์ ตาซัน (2562, หน้า 182) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

2.2 จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีหน่วยงานต้นสังกัด โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ และด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน โดยผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดเทศบาลตำบล และเทศบาลนครมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษา ในแต่ละสังกัด กล่าวคือ เทศบาลตำบล เทศบาลนครและองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีบริบทที่แตกต่างกัน มีลักษณะการบริหารงาน มีทัศนคติต่อการจัดการศึกษาทั้ง ของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหาร ของหน่วยงานต้นสังกัดที่แตกต่างกัน มีนโยบายในการจัดการศึกษา กล่าวคือจุดเน้น จุดเด่น ของแต่ละสถานศึกษาที่ความแตกต่างกัน ประกอบกับสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะสถานศึกษาที่สังกัดเทศบาลตำบล และเทศบาลนคร มีสถานที่ปฏิบัติ ราชการที่ไม่ไกลจากสำนักงานเทศบาลตำบลและสำนักงานเทศบาลนครที่ต้นสังกัดอยู่ มีโอกาส ได้พบเห็นผู้บริหารของหน่วยงานต้นสังกัด มีการเดินทาง ที่สะดวก จึงทำให้ทราบความก้าวหน้า ของการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ได้พูดคุยเกี่ยวกับ การพัฒนาและผู้บริหารของหน่วยงาน ต้นสังกัดสามารถมองเห็นการปฏิบัติงานและสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ตรงตามความ เป็นจริง ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่สังกัดเทศบาลตำบลและ เทศบาลนครมีความคิดเห็นใน 3 ด้านมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่สังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัด แต่เมื่อมองโดยภาพรวม ทั้ง 3 หน่วยงานที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อาจจะเป็นด้วยแต่ละแห่งมีความเป็นอิสระ ในการบริหารงานสถานศึกษา กล่าวคือ นอกจาก จะยึดแนวทางการบริหารงานตามกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทยแล้วยังขึ้นอยู่กับ นโยบายของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้นสังกัดอยู่ด้วยว่าเป็นเช่นไร อีกทั้ง สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลตำบล และเทศบาลนครเป็นสถานศึกษาที่ทางต้นสังกัดจัดตั้งขึ้นเอง ซึ่งแตกต่างจากสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับการถ่ายโอนมาจาก กระทรวงศึกษาธิการ จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, หน้า 58-60) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการ บริหารงานบุคลากร ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา อาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

### 2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีขั้นตอน การบริหารงานบุคคลที่เหมือนกัน กล่าวคือสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระเบียบการบริหารงานบุคคลที่เหมือนกัน มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

อยู่เป็นระยะ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่อง การบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ จึงทำให้ไม่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจะได้รับการบรรจุ แต่งตั้งมานานน้อยกว่ากันเพียงใดหรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไร ก็จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ตนสังกัดอยู่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 193) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนครตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในแต่ละสถานศึกษามีการวางแผน ด้านการบริหารงาน บุคคล โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมด้วย มีการประชุมสร้างความเข้าใจกระบวนการ ขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลอยู่เป็นประจำ อีกทั้งแต่ละสถานศึกษาที่สังกัดเทศบาลตำบล เทศบาลนครและองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีขั้นตอนในการบริหารงานบุคคลที่เป็นแนวเดียวกัน กล่าวคือ สถานศึกษาต้องเสนอเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไปยังหน่วยงานต้นสังกัด (เทศบาลตำบล เทศบาลนครและองค์การบริหารส่วนจังหวัด) หน่วยงานต้นสังกัดก็จะเสนอเรื่อง เพื่อขอความเห็นชอบไปยังคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในระดับจังหวัด ซึ่งมีผู้ว่าราชการ จังหวัดเป็นประธาน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฐิตยา ปทุมราษฎร์และจิณณวัตร ปะโคทัง (2557, หน้า 17) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร มีดังนี้

4.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันสำรวจข้อมูลครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างครบถ้วน แต่งตั้งบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรร ตำแหน่ง รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ จัดทำข้อมูลอย่างเป็นระบบและ ตรวจสอบความถูกต้อง สร้างคู่มือการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา และจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรตามจุดเน้นจุดเด่นของสถานศึกษา พร้อมกับรายงานข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

4.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรวบรวมข้อมูลตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดแคลน หน่วยงานที่ควบคุมท้องถิ่นกระจายอำนาจในการสรรหาไปยังหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาดำเนินการสรรหาและบรรจุตามหลักธรรมาภิบาล มอบอำนาจให้ท้องถิ่นสามารถทำข้อตกลงกับมหาวิทยาลัยในการผลิตครู เพื่อบรรจุแต่งตั้งในสถานศึกษาในสังกัด ลดขั้นตอนในการสรรหาและการย้ายให้รวดเร็วขึ้น สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดร่วมกันพัฒนาก่อนบรรจุแต่งตั้งให้มีความรู้ตามมาตรฐานตำแหน่งในระหว่างทดลองปฏิบัติราชการอย่างเข้มข้น มีการติดตามผลเป็นระยะ และมีการแจ้งผลการประเมินที่เป็นธรรม ตรงไปตรงมา

4.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์ความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากร วางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน ควรพัฒนาตามความต้องการ ด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การอบรม การปฐมนิเทศ เป็นต้น โดยให้เครือข่าย ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วม มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และควรได้รับการพัฒนาทบทวนความรู้เป็นระยะ

4.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติข้อตกลงและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามมีการจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติตามวินัยราชการ มีการอบรม/สัมมนา ส่งเสริมสนับสนุน จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติทางวินัยและการรักษาวินัยให้บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่าง ในด้านการปฏิบัติ

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำเอาผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร มีประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก แต่ยังพบว่าด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.10$ ) คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการจัดสรรตำแหน่ง ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงควรมีการพัฒนางาน แก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานด้านดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

1.2 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ต้องทำความเข้าใจและชี้แจงให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาของตนเองให้เข้าใจการดำเนินงานบริหารงานบุคคลที่ถูกต้อง

1.2.2 บุคลากรในสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลและเทศบาลนคร มีความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรในสังกัดการบริหารส่วนจังหวัด ดังนั้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดควรมีแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้ได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับบุคลากร

1.3 หน่วยงานต้นสังกัด (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) และหน่วยงานระดับสูง (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น) ที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดคุณภาพในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษา และทำการวิจัยเชิงนโยบายเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

2.2 ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบอื่น ๆ ที่ช่วยพัฒนาแนวทางการบริหารบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในจังหวัดสกลนครกับจังหวัดอื่น ๆ

2.4 ควรศึกษาแนวทางการสร้างเครื่องมือหรือพัฒนาสื่อที่สามารถเพิ่มประสิทธิผลการบริหารบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.5 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานการบริหารบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร กับสังกัดอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560). สถิติข้อมูลสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีการศึกษา 2560. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- \_\_\_\_\_. (2560). การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- \_\_\_\_\_. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กัมพล เครือวัฒนเวช. (2556). การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของโครงการหมู่บ้านจัดสรรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ชนิษฐา เฝิงจันดา. (2561). สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรภัทร เชียงทอง. (2557). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชรินทร์ จักรภพโยธิน. (2554). ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชรินทร์ จักรภพโยธิน. (2554). สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. การประชุมวิชาการระดับชาติคุรุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21. 28 กรกฎาคม 2559. กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

- ชาญยุทธ ลื่อนาม. (2556). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2*. สารนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ฐิตียา ปทุมราชภรณ์และ จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2557). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพรรณ*, 9(1), 25.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*.
- ณัฐวดี เอี่ยมแจ่มและ และสมหมาย อ่าดอนกลอย. (2560). *การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 11(1), 36-37.
- ดวงเนตร สารานวงศ์และไชยันต์ รัชชกุล. (2557). *ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาที่ถ่ายโอนสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 6 (11), 149-169.
- ดำรงศักดิ์ สุดแสนห์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเชิงจิตวิทยาที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 2*. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกนคร*.
- ทัศนีย์ ใจดี. (2560). *สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ทิชากร อัจเอี่ยม. (2559). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ*. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 10(3), 70.
- ธนาพนธ์ ตาซัน. (2562). *ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ธารทิพย์ ไชยโวหารและวรวิทย์ จินดาพล. (2560). *บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตน้ำพอง – กระนวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. *เอกสารการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8*. 20 มีนาคม 2561. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2562). *โรงเรียนที่ดี*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.



- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. (2554). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ตีรณสาร จำกัด.
- นิภาดา พรหมเมือง. (2560). *สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- \_\_\_\_\_. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปาริชาติ สติภา, ภูวดล จุลสุคนธ์และธรรปกรณ์ แก้วเงิน. (2559). *การบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. การประชุมสัมมนาวิชาการราชภัฏนครสวรรค์ วิจัย ครั้งที่ 1. 22-23 สิงหาคม 2559. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปิยะวรรณ คัดโสภา. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลาง การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 118 ตอนพิเศษ 62 ง. หน้า 20-21. 2 กรกฎาคม 2544.
- พรชัย เจดามาน นิตยาพร กินบุญ และไพฑูริย์ พิมพ์ดี. (2560). *ทรัพยากรมนุษย์: มติการบริหารจัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาลบิวเดอร์.
- พรชัย เจดามาน และคณะ. (2559). *รายงานการวิจัย การพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารงาน บุคคลสู่การขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- พรทิพย์ เอี่ยมมาลา. (2556). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยบุรีรัมย์
- พระมหาถาวร กลยาณเมธี (บุญสอน). (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ). (2554). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1*.  
วิทยานิพนธ์ พศ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัทธราชัย พัฒนสุวรรณ. (2554). *โรงเรียน อบจ. : บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการศึกษา*. ภาคนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชิต สุดโต. (2555). *การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 1. 19 สิงหาคม 2542.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก. หน้า 19. 19 ธันวาคม 2545.
- ภักวี พิหาคำ. (2555). *สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3 ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- มาลี สุริยะ. (2554). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รจนา อุปทุม. (2556). *การปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 1. 6 เมษายน 2560.
- วศิน โภมท. (2558). *การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการเพิ่มโอกาสการศึกษาของกลุ่มผู้ด้อยโอกาส*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วิทยา ศรีจันทร์หล้า. (2553). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิริยา วิวัฒน์วงศ์. (2555). *การพัฒนางานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถการ.
- วิไลลักษณ์ สีตา. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สันติ เกตุมณี. (2552). *ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโครงการ อย.น้อยของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560 ก). *การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคล CLUSTERS ในปีงบประมาณ 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- \_\_\_\_\_. (2560 ข). *คู่มือการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลสู่การขับเคลื่อนปฏิรูป การศึกษาในภูมิภาค ของสำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ*. นนทบุรี: ประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. (2562). *หนังสือราชการเรื่อง ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัดท้องถิ่น*, 2 มิถุนายน 2562.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการ พัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักนายกรัฐมนตรี, (2559, 29 ธันวาคม). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564)*. ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี.
- โสภณ สวายนุท. (2557). *การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- โสภา วงษ์นาคเพ็ชร. (2553). *การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลุพพรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อำนาจ พละศักดิ์. (2559). *หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- Aja-Okorie U. (2016). *Teachers Personnel Management as Determinant Of Teachers Productivity in Secondary Schools in DELTA STATE, NIGERIA*. British Journal of Education, 4(8), 13-23.
- CIPD. (2019). *Recruitment: an introduction*. Retrieved from <http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/recruitment-overview.aspx>. April 2<sup>th</sup>, 2019.
- Eunice Wangui Matheri Selpher K. Cheloti and David M. Mulwa. (2015). *Principals' Gender and Management Effectiveness in Secondary Schools: Case of Mtito Andei Division, Kenya*. Journal of Education and Practice, (6)14, 12-18.
- Josephat Stephen Itika. (2011). *Fundamentals of humanresource management Emerging experiences from Africa*. University of Groningen / Mzumbe University: Ipskamp Drukkers, Enschede.
- Merve Uysal and Çağda Kivanç Çağanağ. (2018). *Teachers' opinions of human resources management functions in private schools*. Academic journals: Educational Research and Review, 3(12), 487-494.
- Owan, Valentine Joseph. (2018). *Administration of Personnel Management Functions: Implication for the School*. Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=3194793>. June 11<sup>th</sup>, 2018.
- Regina N. Osakwe. (2015). *Administrative Strategies of Departmental Heads as Determinants for the Effective Management of Human Resources in Tertiary Institutions in Delta State, Nigeria*. Higher Education Studies, 5(1), 43-50.
- S. B. M. Marume. (2016). *Public Personnel Administration*. International Journal Business and Management Invention, 5(6), 46-54.
- Taslim Ahammad. (2017). *Personnel Management to Human Resource Management (HRM): How HRM Functions?*. Journal of Modern Accounting and Auditing, 13 (9), 412-420.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 5 ท่าน  
ประกอบด้วย

- |  |   |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร         | ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร<br>ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตร<br>ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา<br>การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย<br>ราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง<br>จังหวัดสกลนคร |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ | กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตร<br>มหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญา<br>ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร<br>การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ<br>สกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร          |
| 3. นายประจวบ บุญแสง                        | ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศาสนา<br>และวัฒนธรรม องค์การบริหาร<br>ส่วนจังหวัดสกลนคร  |
| 4. ดร.ปาริชาติ โนนต์สุภา                   | ผู้อำนวยการกองการศึกษา<br>สำนักงานเทศบาลตำบลอากาศอำนวย<br>อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร   |
| 5. นายณภาค วิภาวิน                         | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ<br>โรงเรียนธาตุทองอำนวยวิทย์<br>อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร   |

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครจำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

- |  |  |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร         | ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไทร     | กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร       |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ | กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร       |
| 4. นายประจวบ บุญแสง                        | ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร  |
| 5. ดร.ปาริชาติ ไนต์สุภา                    | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เทศบาลตำบลอากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร   |
| 6. นายณภาค วิภาวิน                         | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุทอง อำนวยวิทย์ อำเภอมารนนิवास จังหวัดสกลนคร   |
| 7. ว่าที่ร้อยตรีอานนท์ กระจบอโท            | ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนสกลทวาปี อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร   |
| 8. นายเจษฎา พวงเงิน                        | ปลัดเทศบาลสำนักงานเทศบาลตำบลอากาศอำนวย อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร   |
| 9. นางนภาพร ศรีมรกต                        | ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร   |



10. นายสุทัศน์ สุวรรณโน

ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนเด็ศรีไพรวัลย์ อำเภอมหารนิวาส  
จังหวัดสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด  
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสงกรานต์ ตะโคตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภากล)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๔ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสงกรานต์ ตะโคตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๖๐๕ ๙๘๒๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
  ๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
  ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสงกรานต์ ตะโคตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภากล)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๔ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสงกรานต์ ตะโคตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๖๐๕ ๗๘๒๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายประจวบ บุญแสง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด  
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสงกรานต์ ตะโคดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภากล)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๔ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสงกรานต์ ตะโคดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๖๐๕ ๗๘๒๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ปาริชาติ โนนัสสุภา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
  ๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
  ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสงกรานต์ ตะโคดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๔ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสงกรานต์ ตะโคดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๖๐๕ ๗๘๒๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายนภาดล วิภาวิน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด  
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสงกรานต์ ตะโคดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามล)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๔ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสงกรานต์ ตะโคดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๖๐๕ ๗๘๒๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชัยนาคำวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสงกรานต์ ตะโคดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพล)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๔ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสงกรานต์ ตะโคดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๖๐๕ ๗๘๒๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุญแจวิทยพิทยาคม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน 1 ชุด
  ๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
  ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสงกรานต์ ตะโคตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภากล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๔ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสงกรานต์ ตะโคตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๖๐๕ ๗๘๒๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๑ โพนศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสงกรานต์ ตะโคตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพล)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๔ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสงกรานต์ ตะโคตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๖๐๕ ๗๘๒๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๒ มุขมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสงกรานต์ ตะโคตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๔ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสงกรานต์ ตะโคตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๖๐๕ ๗๘๒๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๔๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสงกรานต์ ตะโคตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตกลงใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๔ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสงกรานต์ ตะโคตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๖๐๕ ๗๘๒๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสงกรานต์ ตะโคตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๔ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสงกรานต์ ตะโคตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๖๐๕ ๗๘๒๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสงกรานต์ ตะโคตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๔ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสงกรานต์ ตะโคตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๖๐๕ ๗๘๒๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ ธันวาคม ๑๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสงกรานต์ ตะโคตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๔ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสงกรานต์ ตะโคตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๖๐๕ ๗๘๒๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายประจบ บุญแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสงกรานต์ ตะโคตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๔ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสงกรานต์ ตะโคตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๖๐๕ ๗๘๒๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.ปาริชาติ โนนต์สุภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสงกรานต์ ตะโคตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิภาพผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๔ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสงกรานต์ ตะโคตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๖๐๕ ๗๘๒๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายนภาดล วิภาวิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสงกรานต์ ตะโคตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๔ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสงกรานต์ ตะโคตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๖๐๕ ๗๘๒๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ว่าที่ร้อยตรี อานนท์ กระบอกโท

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสงกรานต์ ตะโคตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๔ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสงกรานต์ ตะโคตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๖๐๕ ๗๘๒๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายเจษฎา พวงเงิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสงกรานต์ ตะโคตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๔ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสงกรานต์ ตะโคตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๖๐๕ ๗๘๒๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางนภาพร ศรีมรกต

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสงกรานต์ ตะโคตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๔ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสงกรานต์ ตะโคตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๖๐๕ ๗๘๒๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายสุทัศน์ สุวรรณโน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสงกรานต์ ตะโคตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๔ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสงกรานต์ ตะโคตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๖๐๕ ๗๘๒๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

แบบประเมินเครื่องมือการวิจัยสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย  
เรื่อง  
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร  
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

คำชี้แจง

1. เอกสารนี้เป็นแบบประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญ
  2. ขอความกรุณาตรวจสอบเอกสารแต่ละรายการ แล้วลงความคิดเห็นตามรายการประเมินโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือของแต่ละรายการ
- 2.1 ตัวเลขในช่องประเมิน มีความหมาย ดังต่อไปนี้
- +1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่ารายการประเมิน “เห็นด้วย”
  - 0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่ารายการประเมิน “ไม่แน่ใจ”
  - 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่ารายการประเมิน “ไม่เห็นด้วย”



ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
<b>1. การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง</b>					
1	การรวบรวมและรายงานข้อมูลจำนวนครูและบุคลากรทางศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดครบถ้วน สมบูรณ์				
2	การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน				
3	การจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษามีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์				
4	การเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังหน่วยงานต้นสังกัดเป็นไปตามขั้นตอน				
5	การเสนอความต้องการ จำนวนและอัตราตำแหน่งจำแนกตามสาขาวิชาเอกในสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัดตรงตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด				
6	การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน				
7	การให้บริการแก้ไขทะเบียนประวัติ มีความรวดเร็ว ถูกต้อง				
8	การดำเนินการเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในสถานศึกษามีความถูกต้อง				
<b>2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง</b>					
9	การประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรมีความชัดเจนทั่วถึง เป็นไปตามระเบียบ				
10	การบรรจุครูมีความเหมาะสม ตรงกับสาขาวิชาเอกที่ต้องการ				
11	การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาข้าราชการครูมีความเหมาะสม				
12	การสรรหาข้าราชการครูและการจัดจ้างอัตราจ้างและพนักงานราชการเป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส				

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง</b>					
13	การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน และนำเสนอเป็นลายลักษณ์อักษร				
14	การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีความโปร่งใส				
15	การเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากร มีความเข้มข้นและเป็นรูปธรรม				
16	การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้ช่วย มีประสิทธิภาพ				
17	การรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการมีถูกต้อง				
18	การแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด				
19	การเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็น ในการขอเปลี่ยนตำแหน่งต่อผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจนและเป็นไปตามลำดับชั้น				
20	การรวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครู ที่ประสงค์จะขอย้ายมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน				
21	ข้าราชการครูได้รับการพิจารณาเห็นชอบให้ย้าย อย่างเหมาะสมและยุติธรรม				
22	การส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีมีความ โปร่งใส และเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมาย กำหนด				
23	การจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นปัจจุบัน				
24	การดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ประจำทุกคน เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วน เป็นปัจจุบัน				

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อ เสนอแนะ
<b>3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ</b>					
25	สถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอใหม่และเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ				
26	การประชุม ชี้แจง ทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนดมีประสิทธิภาพ				
27	การรวบรวมเอกสารแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอมีความเป็นระบบและครบถ้วน				
28	การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง				
29	การพิจารณาของเขตชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดเป็นไปอย่างเป็นระบบและยุติธรรม				
30	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ				
31	การควบคุมดูแลและส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ				
32	การดำเนินการขอรับและขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีความถูกต้องรวดเร็ว				
33	การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรเกี่ยวกับความต้องการพัฒนามีระบบที่ชัดเจนและมีความรวดเร็วทันการณ์				

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
<b>3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ (ต่อ)</b>					
34	การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีความครบถ้วน สมบูรณ์				
35	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ				
36	การสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหลากหลาย และต่อเนื่อง				
37	การประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีระบบที่ชัดเจนและต่อเนื่อง				
<b>4. วินัยและการรักษาวินัย</b>					
38	การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง มีความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม				
39	การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัย เป็นระบบ ครบถ้วนตามองค์ประกอบและโปร่งใส				
40	การดำเนินการสอบสวนเป็นไปด้วยความโปร่งใส มีความเป็นธรรม				
41	การพิจารณาลงโทษวินัยเป็นไปตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด มีความยุติธรรม โปร่งใส				
42	การรายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยังหน่วยงานต้นสังกัดมีประสิทธิภาพ				
43	การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ และระเบียบของทางราชการ				
44	เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน				
45	การกำหนดนโยบายให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม				

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
<b>4. วินัยและการรักษาวินัย (ต่อ)</b>					
46	ผู้บริหารทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา				
47	การกำหนดมาตรการการป้องกันไม่ให้อุบัติภัยคุกคามกระทำผิดวินัย มีความชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ				
<b>5. การออกจากราชการ</b>					
48	การอนุญาตการลาออกจากราชการเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนดทุกประการ				
49	การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการมีความโปร่งใส เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด				
50	การพิจารณายับยั้งการลาออกจากราชการ เมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นไปอย่างโปร่งใส				
51	การให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความจริงใจและยึดหลักความถูกต้อง				
52	การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ และการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่พ้นจากงานเป็นไปอย่างเหมาะสม				
<b>6. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน</b>					
53	มาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานต้นสังกัดและที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด				
54	การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษายึดหลักคุณธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้				
55	การปรับปรุงการบริหารงานบุคคลมีความต่อเนื่องและเป็นระบบ				

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
56	การรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดเป็นระบบเป็นขั้นตอนและมีขั้นตอนอย่างเหมาะสม				
<b>6. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน (ต่อ)</b>					
57	การอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาเป็นไปตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของหน่วยงานต้นสังกัด				
58	การให้อนุญาตของผู้มีอำนาจในการลางานเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม				
59	การประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบมีการประกาศอย่างทั่วถึงให้ทราบโดยทั่วกัน				
60	การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด มีความเป็นกลางและโปร่งใส เพื่อพิจารณาคุณสมบัติของครูและกลั่นกรองความดีความชอบ				
61	ผู้มีอำนาจให้ความเห็นในการประเมินและในการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม				
62	การแจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้เกี่ยวข้องมีการชี้แจงเหตุผลที่ไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างสมเหตุสมผล				
63	การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่				
64	การสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรวดเร็ว เป็นธรรมและมีความโปร่งใส				
65	การจัดสวัสดิการให้แก่ครอบครัว ผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดอย่างเหมาะสม				

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

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

(.....)

ผู้ประเมิน

...../...../.....

ภาคผนวก ง  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง**  
**ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา**  
**สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร
2. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน  
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร
3. การตอบแบบสอบถามในแต่ละขั้นตอนมีคำชี้แจงไว้ละเอียดแล้ว กรุณาได้ตอบทุกส่วน ทุกตอนและตรงกับสภาพที่เป็นจริง
4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาแนวทางในการยกระดับศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ต่อไป  
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายสงกรานต์ ตะโคตม  
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

### ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน  
ที่กำหนดให้ซึ่งตรงกับความเป็นจริง

1. การดำรงตำแหน่ง
  - ( ) ผู้บริหารสถานศึกษา
  - ( ) ครูผู้สอน
2. หน่วยงานต้นสังกัด
  - ( ) เทศบาลตำบล
  - ( ) เทศบาลนคร
  - ( ) องค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
  - ( ) น้อยกว่า 5 ปี
  - ( ) ตั้งแต่ 5-10 ปี
  - ( ) มากกว่า 10 ปี
4. ลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา
  - ( ) เปิดสอนในระดับอนุบาลอย่างเดียว
  - ( ) เปิดสอนในระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาและประถมศึกษาอย่างเดียว
  - ( ) เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาอย่างเดียว

**ตอนที่ 2**  
**แบบสอบถามเกี่ยวกับ**  
**ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา**  
**สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร**

**คำชี้แจง**

โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามอย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ตามความหมายของตัวเลข ระดับความคิดเห็น พิจารณาจากเกณฑ์ ดังนี้

- 5 = มากที่สุด หมายถึง ระดับ ประสิทธิภาพ มากที่สุด  
 4 = มาก หมายถึง ระดับ ประสิทธิภาพ มาก  
 3 = ปานกลาง หมายถึง ระดับ ประสิทธิภาพ ปานกลาง  
 2 = น้อย หมายถึง ระดับ ประสิทธิภาพ น้อย  
 1 = น้อยที่สุด หมายถึง ระดับ ประสิทธิภาพ น้อยที่สุด

**ตัวอย่างแบบสอบถาม**

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ระดับประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
00	การรวบรวมและรายงานข้อมูลจำนวนครูและบุคลากรทางศึกษาอย่างมีความเป็นระบบเพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดครบถ้วน สมบูรณ์			✓		

ข้อ 00 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า สถานศึกษามีการรวบรวมและรายงานข้อมูลจำนวนครูและบุคลากรทางศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดมีความครบถ้วนสมบูรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
1	<b>1. การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง</b> การรวบรวมและรายงานข้อมูลจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดครบถ้วน สมบูรณ์					
2	การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน					
3	การจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษามีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์					
4	การเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังหน่วยงานต้นสังกัดเป็นไปตามขั้นตอน					
5	การเสนอความต้องการ จำนวนและอัตราตำแหน่ง จำแนกตามสาขาวิชาเอกในสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัดตรงตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด					
6	การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน					
7	การให้บริการแก้ไขทะเบียนประวัติ มีความรวดเร็ว ถูกต้อง					
8	การดำเนินการเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในสถานศึกษามีความถูกต้อง					
9	<b>2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง</b> การประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรมีความชัดเจน ทั่วถึง เป็นไปตามระเบียบ					
10	การบรรจุครูมีความเหมาะสม ตรงกับสาขาวิชาเอกที่ต้องการ					
11	การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาข้าราชการครูมีความเหมาะสม					
12	การสรรหาข้าราชการครูและการจัดจ้างอัตราจ้างและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
13	การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานมีความชัดเจนและนำเสนอ เป็นลายลักษณ์อักษร					
14	การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีความโปร่งใส					
15	การเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากร มีความเข้มข้นและเป็นรูปธรรม					
16	การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้ช่วย มีประสิทธิภาพ					
17	การรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการมีความถูกต้อง					
18	การแต่งตั้งหรือส่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด					
19	การเสนอความประสงค์และเหตุผล ความจำเป็น ในการขอเปลี่ยนตำแหน่งต่อผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจนและเป็นไปตามลำดับขั้น					
20	การรวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูที่ประสงค์ จะขอย้ายมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน					
21	ข้าราชการครูได้รับการพิจารณาเห็นชอบให้ย้าย อย่างเหมาะสมและยุติธรรม					
22	การส่งย้ายและส่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีมีความโปร่งใส และเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ที่กฎหมายกำหนด					
23	การจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นปัจจุบัน					
24	การดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ประจำทุกคน เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วน เป็นปัจจุบัน					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
25	<b>3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ</b> สถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอใหม่และเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ					
26	การประชุมชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด มีประสิทธิภาพ					
27	การรวบรวมเอกสารแบบเสนอขอรับการประเมิน และรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอ มีความเป็นระบบและครบถ้วน					
28	การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง					
29	การพิจารณาของเขตชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่น และมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด เป็นไปอย่างเป็นระบบและยุติธรรม					
30	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
31	การควบคุมดูแลและส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
32	การดำเนินการขอรับและขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีความถูกต้องรวดเร็ว					
33	การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรเกี่ยวกับความต้องการพัฒนามีระบบที่ชัดเจนและมีความรวดเร็วทันการณ์					
34	การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีความครบถ้วน สมบูรณ์					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
35	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ					
36	การสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่าย ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หลากหลายและต่อเนื่อง					
37	การประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา และนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผน พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีระบบ ที่ชัดเจนและต่อเนื่อง					
	<b>4. วินัยและการรักษาวินัย</b>					
38	การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ในตนเอง มีความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม					
39	การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัย เป็นระบบ ครบถ้วนตามองค์ประกอบและโปร่งใส					
40	การดำเนินการสอบสวนเป็นไปด้วยความโปร่งใส มีความเป็นธรรม					
41	การพิจารณาลงโทษวินัยเป็นไปตามอำนาจที่กฎหมาย กำหนด มีความยุติธรรม โปร่งใส					
42	การรายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง หน่วยงานต้นสังกัดมีประสิทธิภาพ					
43	การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ทางวินัยของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ และระเบียบของทางราชการ					
44	เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน					
45	การกำหนดนโยบายให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม					
46	ผู้บริหารทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา					
47	การกำหนดมาตรการการป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำผิดวินัย มีความชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
	<b>5. การออกจากราชการ</b>					
48	การอนุญาตการลาออกจากราชการเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนดทุกประการ					
49	การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการมีความโปร่งใส เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด					
50	การพิจารณาขยับยั้งการลาออกจากราชการ เมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นไปอย่างโปร่งใส					
51	การให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความจริงใจและยึดหลักความถูกต้อง					
52	การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ และการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่พ้นจากงานเป็นไปอย่างเหมาะสม					
	<b>6. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน</b>					
53	มาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานต้นสังกัดและที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด					
54	การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษายึดหลักคุณธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้					
55	การปรับปรุงการบริหารงานบุคคลมีความต่อเนื่องและเป็นระบบ					
56	การรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดเป็นระบบเป็นขั้นตอนและมีขั้นตอนอย่างเหมาะสม					
57	การอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาเป็นไปตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของหน่วยงานต้นสังกัด					
58	การให้อนุญาตของผู้มีอำนาจในการกลางานเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม					



ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
59	การประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบมีการประกาศ อย่างทั่วถึงให้ทราบโดยทั่วกัน					
60	การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด มีความเป็นกลางและโปร่งใส เพื่อพิจารณาคุณสมบัติของครูและกัลนกรองความดีความชอบ					
61	ผู้มีอำนาจให้ความเห็นในการประเมินและในการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม					
62	การแจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้เกี่ยวข้อง มีการชี้แจงเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างสมเหตุสมผล					
63	การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่					
64	การสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม มีความโปร่งใส					
65	การจัดสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดอย่างเหมาะสม					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา



2. นำเสนอแนวทางในการทำให้การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เกิดประสิทธิผลมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. นำเสนอแนวทางในการทำให้การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ เกิดประสิทธิผลมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. นำเสนอแนวทางในการทำให้วินัยและการรักษาวินัยเกิดประสิทธิผลมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่องานวิจัยในครั้งนี้  
นายสงกรานต์ ตะโคตม นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาคผนวก ฉ

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามและ  
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

### ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 18 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) กับคะแนนรวมของแบบสอบถาม ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
1	.43
2	.58
3	.68
4	.70
5	.65
6	.71
7	.68
8	.72
<b>ค่าความเชื่อมั่น</b>	<b>.94</b>
9	.67
10	.59
11	.62
12	.71
13	.81
14	.74
15	.70
16	.75
17	.66
18	.64
19	.67
20	.75
21	.75
22	.77
23	.59
24	.67

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
<b>ค่าความเชื่อมั่น</b>	<b>.95</b>
25	.80
26	.81
27	.81
28	.85
29	.83
30	.81
31	.86
32	.70
33	.73
34	.78
35	.81
36	.73
37	.77
<b>ค่าความเชื่อมั่น</b>	<b>.97</b>
38	.78
39	.81
40	.80
41	.84
42	.78
43	.74
44	.75
45	.79
46	.79
47	.83

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ค่าความเชื่อมั่น	.97
48	.74
49	.67
50	.81
51	.83
52	.72
ค่าความเชื่อมั่น	.94
53	.81
54	.80
55	.84
56	.81
57	.68
58	.84
59	.79
60	.78
61	.78
62	.64
63	.68
64	.81
65	.79
ค่าความเชื่อมั่น	.96
ค่าความเชื่อมั่น รวมทั้งฉบับ	.99



ภาคผนวก ข

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

**ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ**  
**ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา**  
**สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร**

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1	<b>1. การวางแผนอัตรากำลัง และการจัดสรรตำแหน่ง</b> การรวบรวมและรายงานข้อมูลจำนวน ครูและบุคลากรทางศึกษาอย่างเป็น ระบบเพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด ครบถ้วน สมบูรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	การจัดทำแผนอัตรากำลังของ สถานศึกษา มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	การเสนอแผนอัตรากำลังของ สถานศึกษาโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดเป็นไปตาม ขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	การเสนอความต้องการ จำนวนและ อัตราตำแหน่ง จำแนกตามสาขาวิชาเอก ในสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัด ตรงตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาและลูกจ้างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
7	การให้บริการแก้ไขทะเบียน ประวัติ มีความรวดเร็ว ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	การดำเนินการเกี่ยวกับการ เกษียณอายุราชการของบุคลากร ในสถานศึกษามีความถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	<b>2. การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง</b> การประชาสัมพันธ์รับสมัคร บุคลากรมีความชัดเจน ทัวถึง เป็นไปตามระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	การบรรจุครูมีความเหมาะสม ตรงกับสาขาวิชาเอกที่ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา ข้าราชการครู มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	การสรรหาข้าราชการครู และการจัดจ้างอัตราจ้างและ พนักงานจ้าง เป็นไป อย่างยุติธรรมและโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	การแจ้งภาระงาน มาตรฐาน คุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความชัดเจนและนำเสนอ เป็นลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	การประเมินผลการทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีความโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	การเตรียมความพร้อมและ พัฒนาบุคลากรมีความเข้มข้น และเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
16	การติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ครูผู้ช่วย มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	การรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการมีความถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	การแต่งตั้งหรือส่งให้พ้นจาก สภาพการเป็นข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพตามอำนาจหน้าที่ ที่กฎหมายกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ข้าราชการครูได้รับการพิจารณา เห็นชอบให้ย้ายอย่างเหมาะสม และยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	การส่งย้ายและส่งบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาแล้วแต่กรณีมีความ โปร่งใสและเป็นไปตามอำนาจ หน้าที่ ที่กฎหมายกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	การจัดทำทะเบียนผู้ได้รับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	การดำเนินการขอเครื่องราช อิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำทุกคนเมื่อมี คุณสมบัติครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	<b>3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการ ปฏิบัติราชการ</b> สถานศึกษามีการสำรวจและ รวบรวม ข้อมูลการขอใหม่และ เลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
26	การประชุม ชี้แจง ทำความ เข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้มี วิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ คณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนด มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	การรวบรวมเอกสารแบบเสนอ ขอรับการประเมินและรายงาน ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ของผู้เสนอขอมีความ เป็นระบบและครบถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	การส่งเสริมให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเอง เป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	การพิจารณาของเขตชูเกียรติ ผู้มีผลงาน ดีเด่นและมีคุณงาม ความดี ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กำหนด เป็นไปอย่าง เป็นระบบและยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของ วิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	การควบคุมดูแลและส่งเสริมขา ราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตาม ระเบียบวินัย มาตรฐานและ จรรยาบรรณของวิชาชีพข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
32	การดำเนินการขอรับและขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีความถูกต้องรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรเกี่ยวกับความต้องการพัฒนามีระบบที่ชัดเจนและมีความรวดเร็ว ทันการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	การสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหลากหลาย และต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	การประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีระบบ ที่ชัดเจน และต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	<b>4. วินัยและการรักษาวินัย</b> การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีวินัยในตนเอง มีความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยเป็นระบบ ครบถ้วนตามองค์ประกอบ และโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
40	การดำเนินการสอบสวนเป็นไป ด้วยความโปร่งใส มีความ เป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41	การพิจารณาลงโทษวินัยเป็นไป ตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด มีความยุติธรรม โปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	การรายงานผลการพิจารณาลงโทษ ทางวินัยไปยังหน่วยงานต้นสังกัด มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ทางวินัยของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ และระเบียบของทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วม ในการกำหนดระเบียบวินัย ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	การกำหนดนโยบายให้บุคลากร ได้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46	ผู้บริหารทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47	การกำหนดมาตรการการป้องกัน ไม่ให้อุบัติภัยบังคับบัญชากระทำผิด วินัยมีความชัดเจนและเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48	<b>5. การออกจากราชการ</b> การอนุญาตการลาออกจาก ราชการเป็นไปตามระเบียบและ หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นกำหนดทุกประการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
49	การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ มีความโปร่งใส เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50	การพิจารณาขยับขึ้นการลาออกจากราชการ เมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ เป็นไปอย่างโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
51	การให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นไป ด้วยความจริงใจ และยึดหลักความถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
54	การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ยึดหลักคุณธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
55	การปรับปรุงการบริหารงานบุคคล มีความต่อเนื่อง และเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
56	การรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานต้นสังกัด เป็นระบบเป็นขั้นตอนและมีขั้นตอนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
57	การอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาเป็นไปตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการของหน่วยงานต้นสังกัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
58	การให้อนุญาตของผู้มีอำนาจ ในการกลางงานเป็นไปอย่าง เที่ยงธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
59	การประกาศเกณฑ์การประเมิน และแนวปฏิบัติ ในการพิจารณา ความดีความชอบมีการประกาศ อย่างทั่วถึง ให้ทราบโดยทั่วกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
61	ผู้มีอำนาจให้ความเห็นในการ ประเมิน และในการเลื่อน เงินเดือนอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
62	การแจ้งคำสั่งไม่เลื่อนชั้น เงินเดือนให้ผู้เกี่ยวข้องมีการ ชี้แจงเหตุผลที่ไม่เลื่อนชั้น เงินเดือนอย่างสมเหตุสมผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
63	การพิจารณาความดีความชอบ ของข้าราชการครู มีความ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
64	การสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางศึกษามีความเป็นธรรม มีความโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
65	การจัดสวัสดิการให้แกครอบครัว ผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการตรงตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่กฎหมายกำหนด อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ ศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร  
 ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ผศ.ดร.รัชชัย ไพไธส  
 กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ผศ.ดร. เพลิศพิศ ธรรมรัตน์  
 กรรมการบริหารหลักสูตรหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายประจวบ บุญแสง  
 ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
 สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ดร. ปาริชาติ น้อยสุภา  
ผู้อำนวยการกองการศึกษา  
สำนักงานเทศบาลตำบลอากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายณภัทร วิภาวิน  
ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุทองอำนวยวิทย์ อำเภอมารวิสัย  
จังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีอานนท์ กระจบภักโท  
ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลทวาปี อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายเจษฎา พวงเงิน  
ปลัดเทศบาล สำนักงานเทศบาลตำบลอากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางนภาพร ศรีมรกต  
ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นายสุทัศน์ สุวรรณโน  
ผู้อำนวยการโรงเรียนเดื่อศรีไพรวัลย์ อำเภอดงเจริญ จังหวัดสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย



### ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายสงกรานต์ ตะโคตม
วัน เดือน ปีเกิด	13 เมษายน 2522
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 19 หมู่ 6 บ้านโคกสุวรรณ ตำบลพรรณา อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนธาตุทองอำนวยการวิทย์ ตำบลธาตุ อำเภอมารวิสัย จังหวัดสกลนคร 47120

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2537	นักธรรมชั้นเอก ธรรมสนามหลวง
พ.ศ. 2543	เปรียญธรรม 7 ประโยค บาลีสนามหลวง
พ.ศ. 2544	ศาสตราจารย์บัณฑิต (ศน.บ) วิชาเอกภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2544	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ) วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นนทบุรี
พ.ศ. 2547	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม) สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2563	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2549	เจ้าหน้าที่สันตนาการ 3 เทศบาลตำบลอากาศอำนวย อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2554	สันตนาการ 6ว เทศบาลตำบลอากาศอำนวย อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2554	ครู โรงเรียนค่างพิทยาคม อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2556	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ โรงเรียนธาตุทองอำนวยการวิทย์ อำเภอมารวิสัย จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2560-ปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุทองอำนวยการวิทย์ อำเภอมารวิสัย จังหวัดสกลนคร