



ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ภัควิมลก พองพรหม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
ภัควิมล พองพรหม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

EFFECTIVENESS OF PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION
IN SAKON NAKHON PROVINCE

BY
PAKKAVAT PONGPROM

A Thesis Submitted in partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Education Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

May 2020

All Right Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ภัควัฒก์ พองพรหม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ ประธานที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธนา สุวรรณไตรย์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์) วิทยานิพนธ์
และกรรมการสอบ

..... กรรมการสอบ กรรมการที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโรจน์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร) วิทยานิพนธ์
และกรรมการสอบ

..... กรรมการสอบและ
(ดร.เขาวลัษณ์ สุตะโคตร) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรปัญญากรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 7 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเอาใจใส่ ดูแลให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตา ขอบกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอบกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโรจน์ ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ ดร.นันทปภัทร บรรณัติเจริญโชติ นายทวิทรัพย์ มาละอินทร์ นายตรีชนนท์ แสนอุบล นายศักดิ์ชัย ไชยแสนท้าว นายวัฒนา อปุระ นายก่อโชค โยตะศรี นายนันท์ อัสสาร นางสาวเพลินพิศ ดาศักดิ์ นายदनุพล กาญจนะกันโท นางวิพรพรรณ นารินทร์ภักดิ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ทุกคนที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อภักดิ์พล พองพรหม และคุณแม่วันวิสา พองพรหม ผู้เป็นบิดา มารดา ที่ให้กำลังใจมาโดยตลอดจนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโทรุ่นที่ 19 สาขาวิชาการบริหารศึกษาทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ภักดิ์วัฒน์ พองพรหม

ชื่อเรื่อง	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	ภัควิวัฒน์ก์ พองพรหม
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ ดร.ชรินดา พิมพบุตร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบและหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัด และประเภทของโรงเรียนที่เปิดสอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan จำนวน 372 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 124 คน และครูผู้สอน จำนวน 248 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.40-0.98 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีชนิดสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัด และประเภทโรงเรียนที่เปิดสอนพบว่าไม่แตกต่างกัน

3. การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งไว้ด้วย

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TITLE	Effectiveness of Personnel Management of School Administrators under the Office of the Basic Education Commission in Sakon Nakhon Province
AUTHOR	Pakkavat Pongprom
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Ploenpit Thummarat Dr. Charinda Pimpabutr
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2020

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare and establish the guidelines for developing effectiveness of school personnel management of school administrators under the Office of the Basic Education Commission (OBEC) in Sakon Nakhon Province as perceived by school administrations and teachers, classified by status, work experiences, individual organization, and types of school program provision. The sample size estimation was carried out using Krejcie and Morgan's formula. Based on it, the sample consisted of 372 participants, including 124 school administrators and 248 teachers working under the OBEC in Sakon Nakhon Province in the 2019 academic year. The sampling technique was done through multi-stage random sampling. The research instrument included a 5 point-rating scale questionnaire with the discriminative power ranged from 0.40 to 0.98 and the reliability of 0.99. Statistics for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The hypotheses were tested by using Independent Samples t-test, One-Way ANOVA and Scheffe's Pairwise Comparison of Means.

The findings were as follows:

1. The overall effectiveness of personnel management of school administrators under the OBEC in Sakon Nakhon Province, as perceived by participants, was at a high level.

2. The effectiveness of personnel management of school administrators under the OBEC in Sakon Nakhon Province, as perceived by participants with different positions attained showed significant differences at .01 level. In terms of work experiences, individual organization, and types of school program provision, the results showed no difference.

3. The research also proposed the guidelines for developing school personnel management in terms of manpower planning, position designation, and recruitment and appointment.

Keywords: Effectiveness, Personnel Management

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
หลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	16
ความหมายของการบริหารงานบุคคล.....	16
ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล.....	19
หลักการบริหารงานบุคคล.....	21
ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล.....	23
การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารงานสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล	27
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง.....	28
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง.....	31
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ.....	35
วินัยและการรักษาวินัย.....	39
การออกจากราชการ.....	45
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล.....	50
ความหมายของการบริหารงานบุคคล.....	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล.....	51
ข้อบ่งชี้ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา.....	52
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2, 3 และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา 23.....	76
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	83
งานวิจัยในประเทศ.....	83
งานวิจัยต่างประเทศ.....	95
3 วิธีดำเนินการวิจัย	99
ตอนที่ 1 การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร.....	99
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	99
เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	107
การเก็บรวบรวมข้อมูล	109
การวิเคราะห์ข้อมูล	110
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	110
ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร.....	112
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	115
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	115
การวิเคราะห์ข้อมูล	116
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	117

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 147
	ความมุ่งหมายของการวิจัย 147
	สมมติฐานการวิจัย 148
	วิธีดำเนินการวิจัย..... 148
	สรุปผลการวิจัย 150
	อภิปรายผลผลการวิจัย 154
	ข้อเสนอแนะการวิจัย 161
	บรรณานุกรม 163
	ภาคผนวก 175
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 177
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ 181
	ภาคผนวก ค เครื่องมือ 205
	ภาคผนวก ง ค่า IOC 221
	ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.. 227
	ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
	สำเร็จรูปมาลงในตาราง..... 239
	ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนา 243
	ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย..... 247
	ประวัติย่อของผู้วิจัย 253

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	101
2	รายชื่อและจำนวนโรงเรียน ผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	101
3	จำนวนและข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและประเภท โรงเรียน.....	118
4	ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน.....	119
5	การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการ จัดสรรตำแหน่ง.....	120
6	การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง.....	122
7	การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ.....	123
8	การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย.....	128
9	การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 5 การออกจากราชการ	130

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10	การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง..... 133
11	ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัด สกลนครจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 134
12	ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด..... 135
13	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามหน่วยงานต้น สังกัด ตามวิธีของเซฟเฟ่ (Sheffe's method)..... 137
14	ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามประเภทโรงเรียน..... 139
15	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามประเภทโรงเรียนที่ เปิดสอนตามวิธีของเซฟเฟ่ (Sheffe's method)..... 140
16	แสดงผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร..... 141

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
17	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	223
18	ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	229

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
2 สัมภาษณ์รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	249
3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ คณะกรรมการบริหาร หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	249
4 สัมภาษณ์ นายตฤพล กาญจนะกันโท ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านโคกสว่าง สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....	250
5 สัมภาษณ์ นายวัฒนา อุประ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าศรีโคสวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....	250
6 สัมภาษณ์นายทวิทรัพย์ มาละอินทร์ คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....	251

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทของการศึกษานั้นให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้อย่างเป็นแรงผลักดันเชิงนิรนัยให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 และวิสัยทัศน์ประเทศไทย 2570 มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของประชากรให้เข้มแข็ง และทั่วถึงจากปัจจัยดังกล่าวทำให้ทุกรัฐบาลได้ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาการศึกษาเรื่อยมา แม้การปฏิรูปการศึกษาในช่วงที่ผ่านมา ได้ประสบผลสำเร็จด้านการปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีเอกภาพยิ่งขึ้น มีระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน แต่การพัฒนาในมิติของคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ต้องดำเนินการเร่งด่วน โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้ ความสามารถในการอ่าน เขียนคิดคำนวณและทักษะการคิดวิเคราะห์นำไปสู่ความจำเป็นต้องพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการและสื่อการเรียนการสอน ตลอดจนการปรับปรุง การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ มีการจัดโอกาสในการได้รับการศึกษาฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งการเร่งรัดการลงทุนด้านการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีบูรณาการในทุกระดับการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 35)

การบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล จึงมีผลให้ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลปรับเปลี่ยนไป ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณ

การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง โดยให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและของผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นอำนาจโดยแท้ตามกฎหมายกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในภารกิจของ สถานศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานการบริหารงานบุคคล และด้านงานการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 28) ในการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ให้สำเร็จไปตามเป้าหมายนั้นครูนับเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดและส่งผลต่อการ เรียนรู้ของผู้เรียนมากที่สุด (ทีศนา แชมมณี, 2557, หน้า 65) แต่จากสถานการณ์ใน ปัจจุบันการศึกษาของไทยที่น่าเป็นห่วงเพราะปรากฏว่าผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของเด็กไทย อยู่ในระดับต่ำ ระดับคุณภาพด้านการศึกษาของไทยยังขาดมาตรฐานครูและบุคลากร ทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้ สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการ บริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลัก ธรรมมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้า ในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการ บริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคนที่มีความรู้ ความสามารถ ความคิด ความสำนึกที่แตกต่างกันและที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจาก งานและปัญหาการควบคุมกำกับติดตามและนิเทศบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548, หน้า 6)

ดังนั้นการบริหารงานของโรงเรียนจำเป็นต้องรู้และเข้าใจขั้นตอน และกระบวนการบริหารงานบุคคลตามรูปแบบการบริหารงานตามนิติบุคคลของ สถานศึกษา โดยมีหลักการและแนวคิด ขอบข่าย / ภารกิจ ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) การ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การออกจากราชการ 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18) การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทั้ง 20 งานนี้แล้ว จะเห็นว่ากระบวนการบริหารงานบุคคล จัดว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงานและดำรงรักษาคนดี ๆ นี้ไว้ปฏิบัติงานนาน ๆ เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานอย่างดีแล้วการบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 73 - 74)

ในการปฏิรูปการศึกษาสิ่งสำคัญ คือ ทรัพยากรบริหาร ถือได้ว่างานบริหารบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารทรัพยากรการบริหาร 4 อย่างที่เรียกย่อ ๆ ว่า “4 Ms” ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ เพราะว่าคนเป็นส่วนที่ทำให้งานสำเร็จลุล่วง ลุล่วงไปด้วยดีถ้าขาดคนแล้วงานทุกอย่างจะสำเร็จไม่ได้ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจึงเป็นหัวใจของการบริหารเพราะว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน ทรัพยากรอย่างอื่น เช่น วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่และการเงินแม้จะมีความพร้อมเพียงใดก็ตามถ้าคนใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความรู้ความสามารถงานทุกประเภทถึงจะดำเนินไปได้แต่ก็คงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์การที่สามารถสร้างคุณูปการให้แก่ องค์การมหาศาลในอดีตมุมมองที่ผู้บริหารมองมนุษย์ที่ปฏิบัติการในองค์การเป็นเพียง สิ่งของ วัสดุหรือเครื่องจักรที่ช่วยให้งานในองค์การประสบความสำเร็จแต่สำหรับมุมมองในปัจจุบัน มนุษย์ที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้นมีคุณค่าที่องค์การต้องดำรงรักษาให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีโดยผู้บริหารยุคใหม่เชื่อว่าบุคคลในองค์การล้วนมีความรู้

ความสามารถและศักยภาพที่องค์กรจะต้องค้นหาเพื่อนำมาสร้างสรรค์ประโยชน์แก่องค์กร นอกจากนี้ยังยอมรับว่าการทำงานในองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์กรและได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนสมาชิก (พะยอมม วงศ์สารศรี, 2551, หน้า 152)

ทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด คือ คน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญถ้ามีกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถแก่หน้าที่การงานและมีการจัดการที่ดีแล้วโอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลดีและประหยัดทรัพยากรย่อมเป็นผลง่ายขึ้น การบริหารงานบุคคลเป็นระดับการดำเนินงานที่เกี่ยวกับงานบุคคล การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผล การปฏิบัติงาน การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ภพกมล मुखศรี, 2556, หน้า 27) การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 76) ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในการดำเนินงานทำให้งานสามารถประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ดังนั้นการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถมีการพัฒนาปรับปรุงตนเองและการปฏิบัติงานอยู่เสมอยอมทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อให้การขับเคลื่อนองค์กรดำเนินต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความเจริญก้าวหน้า (วรรณภา แซ่มพุทรากรม, 2559, หน้า 23) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (วิไลลักษณ์ สีดา, 2562, หน้า 41)

จากการศึกษาความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น คงจะทำให้เข้าใจและยอมรับว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์การประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำธุรกิจ โดยเฉพาะคุณภาพ

ของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์การแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลก ธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ทำทนายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์การมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ซึ่งจะเป็นเหมือนกระจกเงาที่สะท้อนความคิดความรู้สึก ความต้องการของบุคลากรที่มีประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นข้อมูลย้อนกลับที่ช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบสภาพ ส่วนลึกของจิตใจที่ไม่อาจมองเห็นได้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้การบริหารงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมต่อไป

คำถามของการวิจัย

การศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัดและประเภทของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนที่เหมาะสม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัดและประเภทของโรงเรียน
3. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัดและประเภทของโรงเรียนต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผลของการวิจัยมีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ซึ่งจะเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล

2. ทำให้ทราบแนวทางการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ได้ยึดกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษานิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 73 – 74) ซึ่งมีภารกิจ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร รวมทั้งสิ้น 11,067 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 672 คน และครูผู้สอน จำนวน 10,345 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำนวน 660 โรงเรียน ข้อมูล ณ วันที่ 21 มิถุนายน 2562 ปีการศึกษา 2562

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำนวน 11,067 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) พบว่า ต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 371 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 372 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 124 คน และครูผู้สอน จำนวน 248 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.2.2 10 – 20 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี

3.1.3 หน่วยงานต้นสังกัด

3.1.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.1.3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.1.3.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.1.3.3 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

3.1.4 ประเภทโรงเรียน

3.1.4.1 ประถมศึกษา

3.1.4.2 ขยายโอกาส

3.1.4.3 มัธยมศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

ตามขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

3.2.1.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2.1.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา

3.2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3.2.2.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.2.2.2 การเปลี่ยนตำแหน่งการย้ายข้าราชการครูและบุคลากร

3.2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.2.3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2.3.2 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.2.3.3 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและ

บุคลากร

- 3.2.3.4 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.2.3.5 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.2.3.6 การส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบ
- 3.2.3.7 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.2.3.8 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3.2.3.9 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

- 3.2.4.1 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.2.4.2 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.2.4.3 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.2.4.4 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

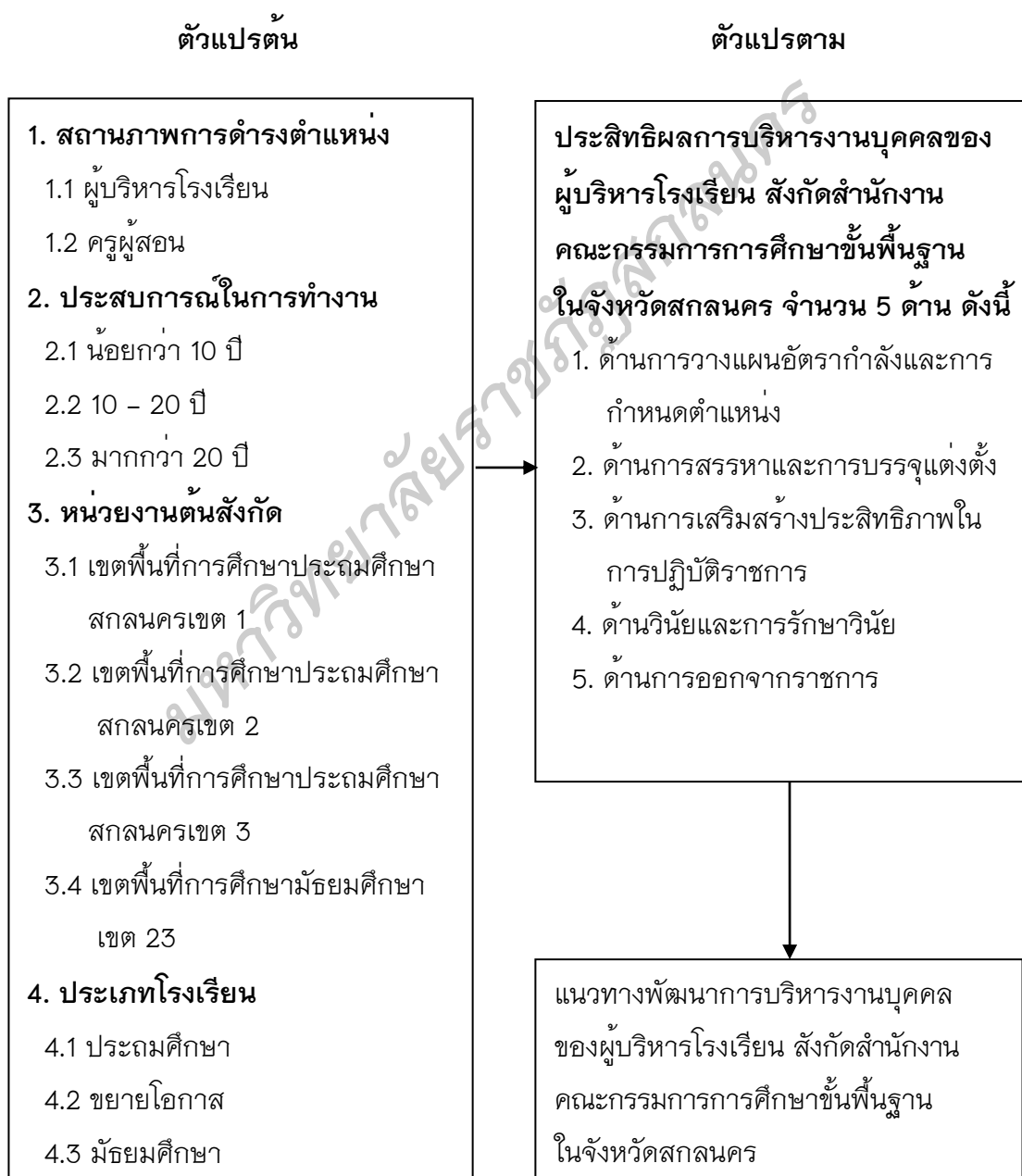
3.2.5 ด้านการออกจากราชการ

- 3.2.5.1 การลาทุกประเภท
- 3.2.5.2 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้
- 3.2.5.3 การออกจากราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ยึดกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษานิเทศบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 73 - 74) ซึ่งมีภารกิจ 5 ด้าน 20 ขอบข่ายเป็นปัจจัยที่สำคัญนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยปรากฏดัง ภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้งานวิจัยมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการหรือการบริหารจัดการที่มีต่อบุคลากรในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ภารกิจ 5 ด้าน คือ

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การขอเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครู การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน คือ การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอนคือ เสนอความต้องการต่อเขตพื้นที่การศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคล แจ้งภาระงาน มาตรฐานงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แจ้งภาระงานการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วย รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และดำเนินการแต่งตั้งหรือส่งให้พ้นจากสภาพเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การทำให้ข้าราชการครูของสถานศึกษาทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการปฐมนิเทศข้าราชการครูก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ จัดหาทุนให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาได้ศึกษาต่อ จัดส่งข้าราชการครู เข้ารับการอบรมตามความเหมาะสมส่งเสริมการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของครู แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและให้ข้าราชการครูทราบผลการประเมินพร้อมเหตุผลในการพิจารณา การจัดทำแนวทางการขอมีบัตรตามระเบียบ การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียนหรือสถานศึกษา

1.4 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับเพื่อส่งเสริมและป้องกันให้ประพฤติตนอยู่ภายใต้ระเบียบแบบแผนของทางของทางราชการ การดำเนินการกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

1.5 การออกจากราชการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือทดแทน การให้ออกจากราชการ อันมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถปกครองในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม การให้ออกจากราชการกรณีมีมลทินมัวหมอง การให้ออกจากราชการกรณีได้รับโทษจำคุกคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้าไปและสามารถบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การตั้งไว้ตามขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

3. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เขต 2 เขต 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง สภาพการดำรงตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

4.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคลากรผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการณในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 เขต 2 เขต 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

4.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่หลักทางด้าน การเรียน การสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขต 1 เขต 2 เขต 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร โดยจำแนกออกเป็น 3 ช่วง คือ

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร มีอายุ การทำงานต่ำกว่า 10 ปีลงมา

5.2 10 – 20 ปี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร มีอายุ การทำงานอยู่ระหว่าง 10 – 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี

6. หน่วยงานต้นสังกัด หมายถึง หน่วยงานบริการการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตาม ประกาศของกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาระดับ ประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร โดยจำแนกออกเป็น 4 เขต คือ

6.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

6.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

6.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

6.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

7. ประเภทโรงเรียน หมายถึง ระดับการจัดการศึกษาของโรงเรียนซึ่งจำแนก ออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

7.1 ประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับอนุบาลและ ระดับประถมศึกษา

7.2 ขยายโอกาส หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับอนุบาลระดับ ประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

7.3 มัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ตอนต้นและระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

8. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล หมายถึง แนวทางหรือ
วิธีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยนำผลการวิจัยประสิทธิผลที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
กว่าค่าเฉลี่ยรวมมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนา แล้วนำไปสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารงานบุคคล
ในโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นฐานและ
แนวทางสู่กรอบการศึกษา วิเคราะห์ อภิปรายผลการวิจัยซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 1.2 ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล
 - 1.3 หลักการบริหารงานบุคคล
 - 1.4 ขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคล
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
 - 2.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 - 2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 2.4 วินัยและการรักษาวินัย
 - 2.5 การออกจากราชการ
3. ประสิทธิภาพ
 - 3.1 ความหมายประสิทธิผล
 - 3.2 สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล
 - 3.3 ขอบข่ายประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

หลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการด้านการบริหารได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 57) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุดสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขมีความพึงพอใจที่จะร่วมมือและทำงานกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, หน้า 20) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน มีขอบข่ายกว้างครอบคลุมตั้งแต่ การแสวงหา การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันตั้งแต่การวางนโยบาย การกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคคล การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายและการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

จิระ งามศิลป์ (2551, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ศิลปะในการเลือกสรรหาคนใหม่และใช้คนเก่าที่จะให้ได้ผลงานและบริหารจากการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้นมากที่สุด ทั้งในทางปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา การพัฒนา คุ้มครองรักษา จนกระทั่งให้พ้นจากการปฏิบัติงาน

ทิพวรรณ จำนงการ (2551, หน้า 7) ให้ความหมายของการบริหารบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา และการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ตลอดจนการรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่ในองค์การตลอดไป โดยให้เกิดความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมทั้งความต้องการของบุคลากรและความต้องการขององค์การ

จักรเพ็ชร แผงจันทร์ (2552, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษา การพัฒนาตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

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

หนูพร สุภชาติ (2552, หน้า 19) ได้สรุปการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หมายถึงกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษา การพัฒนาตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยความพอใจของคนในหน่วยงาน

เพชร กล้าหาญ (2552, หน้า 4) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารเพื่อให้ได้คนมาร่วมทำงานในองค์การ ใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานที่มีขอบข่าย กว้างขวางและครอบคลุม โดยเริ่มตั้งแต่แสวงหา การเลือกสรรบุคคลเข้าหน่วยงาน การทดลองงาน การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การให้ค่าจ้างเงินเดือน การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การพัฒนา การดำรงรักษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย จนกระทั่งการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการเกี่ยวเนื่องกันเป็นลูกโซ่ตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาทำงานจนกระทั่งให้พ้นจากการปฏิบัติงาน

วิฑูรย์ สีแดง (2553, หน้า 21) กล่าวว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร เพราะองค์การจะประสบผลสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ขึ้นอยู่กับคน การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน การให้ขวัญกำลังใจการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถหรือส่งเสริมให้บุคคลเหล่านั้นมีสมรรถภาพเพิ่มพูนยิ่งขึ้น จึงทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

เสน่ห์ จุ้ยโต (2553, หน้า 3) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์การ พร้อมทั้งสอดคล้องกับการจัดการสมัยใหม่ ปรับเข้าสู่การบริหารทุนมนุษย์โดยมุ่งเน้นระบบคุณธรรม โปร่งใส มีหลักฐาน ตรวจสอบได้ ใช้ระบบผลงานเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พิชิต สุคติ (2555, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่ การกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่ โอน ย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คงอยู่กับองค์การตราบนานเท่านาน

รณกฤต รินทะชัย (2557, หน้า 9) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงานเพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานตามที่ต้องการ และเพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลนั้น เป็นทั้งเทคนิคและวิธีการในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลและเป็นศาสตร์หรือวิชาการสาขาหนึ่งที่มีการศึกษากันอย่างกว้างขวางในปัจจุบันโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ซึ่งเป็นนักบริหาร จำเป็นต้องรู้

นิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากร การจัดการวางแผนกระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการและความจำเป็นขององค์การ รวมถึงตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัยและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มณีमुख การ์ฎ (2560, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานมาปฏิบัติงาน การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน การให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการดูแลด้านสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากรผู้ทำ

หน้าที่ปฏิบัติงานให้องค์การ รวมถึงการดูแลบุคลากรผู้ทุพพลภาพจากการ ปฏิบัติงานให้สามารถอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุข เพราะคนถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

Owan, Valentine Joseph (2018, p. 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการองค์การเพื่อเกิดความมั่นใจว่า องค์การจะปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานบุคคลเพื่อส่งเสริมเป้าหมายและวัตถุประสงค์ภายในองค์การให้ประสบความสำเร็จ สำหรับการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องมีแนวคิดและทักษะในการบริหาร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของรศ.กวีชาการและนักการศึกษาหลายท่านผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ รวมทั้งคุณภาพตามความต้องการและจำเป็นขององค์การตลอดทั้งการดำเนินการต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนวิทยฐานะ การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนการดูแลด้านสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากรผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติงานให้องค์การ รวมถึงการดูแลบุคลากรผู้ทุพพลภาพจากการปฏิบัติงานให้สามารถอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุข เพราะคนถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล การคัดเลือก สรรหา การพัฒนา ประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การโดยความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นงานสำคัญงานหนึ่งที่จะทำให้โรงเรียนประสบการดำเนินงาน เพราะงานบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ จากการศึกษาศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักการศึกษาหลายท่านที่กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

นฤป สีบวงษา (2552, หน้า 20) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงาน บุคคลว่า การบริหารงานบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงานขององค์การให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันก็เป็น ผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ ความสำเร็จต่าง ๆ เกิดจากบุคคลเป็นสำคัญเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ปัจจัยด้านอื่น ๆ หากบุคคลไม่มีคุณภาพภาพการใช้ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็ไม่เกิดประสิทธิภาพ

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

พิชิต สุตโต (2555, หน้า 30) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็นผู้ที่ทำงานสำเร็จและใช้ปัจจัยอื่น ๆ ในการทำงาน การทำงานมิใช่ว่ามีแต่คนทำงานเท่านั้น ในการทำงานจำเป็นต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้วย จึงจะทำงานสำเร็จ และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจ มีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้มีคุณภาพที่ดีในสังคม

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทั้งระบบ เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลที่จะผลักดันให้เกิดการดำเนินการในทุกขั้นตอน และการบริหารงานบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การได้

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ และบุคลากรที่มีอยู่ในองค์การนั้น ๆ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการเจริญขึ้นหรือเสื่อมลงขององค์การ ในบรรดาอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เงินและการจัดการแม้จะบริบูรณ์สักเพียงใด ก็ไม่มีความหมายหากบุคลากรที่ไปใช้ไม่มีคุณภาพไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอหรือขาดขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ย่อมเป็นไปได้ที่จะร่วมกัน

พัฒนาการศึกษา ซึ่งถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาคน ซึ่งคนก็คือปัจจัยหลักในการสร้างทุกสิ่งทุกอย่างให้สังคมและประเทศชาติเจริญก้าวหน้า

3. หลักการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอย่างยิ่ง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารจะต้องเข้าใจในหลักการการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สามารถนำไปใช้บริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับบริบทขององค์การ ซึ่งการบริหารงานบุคคลกับการบริหารทรัพยากรอื่นขององค์การนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถที่ต้องใช้ทรัพยากรบุคคลที่เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก มีปฏิกริยาโต้ตอบ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในการบริหารที่แตกต่างไปจากทรัพยากรอื่น ๆ นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวคิดและหลักการบริหารงานบุคคลเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

เพชร กล้าหาญ (2552, หน้า 16) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลนั้น คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด องค์การจะดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ ผู้บริหารหรือผู้นำองค์การจำเป็นต้องมีหลักในการบริหารงานบุคคล อันได้แก่ หลักความรู้ความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น ซึ่งจะเป็นผลทำให้งานในองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัลลพ สงวนนาม (2552, หน้า 15) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลที่สำคัญและใช้กันมาก คือ ระบบคุณธรรมที่ยึดหลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง โดยทั่วไปแล้ว ยึดหลัก

วัตถุประสงค์ ความสำคัญ คุณค่าบุคคล รู้เขารู้เรา และบริหารคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

พระมหาถาวร กลุยาณเมธี (บุญสอน) (2556, หน้า 23) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ควรที่จะต้องใช้หลักประชาธิปไตย โดยการเคารพในสิทธิ

และความสามารถของบุคคลบริหารงานโดยมีการยืดหยุ่น มีความยุติธรรม มีการพัฒนา และการให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทั้งจัดสวัสดิการและสร้างบรรยากาศที่ดีในการบริหารงานสนับสนุน ให้มี การวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์และนโยบาย คือ ยึดหลักความเป็นธรรมในเรื่องค่าจ้างและสภาพการทำงาน การแจ้งข่าวให้พนักงานทราบ การทำให้รู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ กระจายค่าจ้าง เพราะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและคนทุกคนมีความสามารถด้วยกันทั้งสิ้น

จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 24 ธันวาคม 2547 เป็นผลให้ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูเปลี่ยนแปลงไปมาก สืบเนื่องจากมาตรา 81 แห่งรัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 กำหนดไว้ว่ารัฐต้องจัดการศึกษาอบรมจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขึ้นเพื่อกำหนดให้มีการจัดระบบข้าราชการครู คุรุศาสตร์ และบุคลากรทางการศึกษาขึ้นใหม่ ตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7 โดยเฉพาะในมาตรา 54 ได้กำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่ส่วนราชการที่บริหารและจัดการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จึงเห็นควรกำหนดให้บุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารและการจัดการศึกษาสังกัดอยู่ในองค์กรกลางบริหารงานบุคคล เดียวกัน และโดยที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีหลักการที่ไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้ยึดหลักกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาและเพื่อให้เอกทางดำเนินนโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่

การศึกษาทั้งหมดและในมาตรา 55 ได้กำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ขึ้นซึ่งถือได้ว่าเป็นหลักในการบริหารงานบุคคลรูปแบบหนึ่งที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้คนทำงานด้วยความตั้งใจ มีความมั่นคงในอาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้

กล่าวโดยสรุป คน เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด องค์การจะดำเนินงาน ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ ผู้บริหารหรือผู้นำ องค์การจำเป็นต้องมีหลักในการบริหารงานบุคคล อันได้แก่ หลักความรู้ ความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง หลักความเป็นกลางทางการเมือง และหลักมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งจะเป็นผลทำให้งานในองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้นำเสนอเกี่ยวกับกระบวนการขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ปัทมา พุทธแสน (2551, หน้า 8) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผน
2. การสรรหา
3. การคัดเลือก
4. การฝึกอบรมและพัฒนา
5. การจัดสวัสดิการให้บุคลากร
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพชร กล้าหาญ (2552, หน้า 25) กล่าวว่า ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดเอาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยเห็นว่าด้านที่สำคัญที่สุดนั้นมี 4 ด้านคือ 1) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง 2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 3) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 4) ด้านการออกจากราชการ

หนูพร สุภษาชาติ (2552, หน้า 46 – 47) กล่าวว่า กล่าวว่าการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดแนวทางในการวัดประเมินผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนตามขอบข่ายภารกิจ 5 ด้าน สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

วิฑูรย์ สีแดง (2553, หน้า 49) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ต้องยึดหลักการบริหารและการจัดการตามขอบข่ายและภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแบบแผนและแนวทางในการปฏิบัติไว้ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

พิชิต สุดโต (2554, หน้า 69) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการดำเนินงานธุรการของสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

มาลี สุริยะ (2554, หน้า 60) ซึ่งได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง 2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 3) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 4) ด้านการออกจากราชการ

จิราพร รัตนสิงห์ (2556, หน้า 26) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยนั้นได้มาจากการสรุปและสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) เพราะขอบข่ายดังกล่าวมีความสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

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

สมคิด มะธิปะโน (2556, หน้า 5) ได้ศึกษากรอบแนวคิดในการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาใช้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบไปด้วยภารกิจ 5 ด้าน ดังนี้

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

รณกฤต รินทะชัย (2557, หน้า 5) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยใช้กรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

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

สายันต์ เมย์ไธสง (2557, หน้า 54) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษามีความเกี่ยวข้องกับการจัดบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน การพัฒนาและดำรงรักษาบุคลากร การรักษาระเบียบวินัยและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

อุทัยผิน เครือคำ (2557, หน้า 76) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยใช้กรอบแนวคิดตามภารกิจ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ

มณีนุช การุญ (2560, หน้า 52) ได้ศึกษาสภาพปัญหา ผลสำเร็จและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ได้ขอข่ายการบริหารงานบุคคลที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ

นิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 35) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ได้ขอข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในปัจจุบันมีอยู่ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ

สรุปได้ว่า ขอข่ายการบริหารงานบุคคลมีกระบวนการตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สามารถกำหนดบุคลากรให้เข้าทำงานได้ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามที่วางแผนไว้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้บุคลากรมีการพัฒนาอยู่เสมอ วินัยและการรักษาวินัย และการพ้นจากตำแหน่งหรือการออกจากราชการ

การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารงานสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล

ภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรภายใต้กฎหมายระเบียบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาที่มีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในปัจจุบันมีอยู่ 5 ด้าน 20 ขอบข่าย ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 73 - 74)

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

4.4 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. การออกจากราชการ

5.1 การลาทุกประเภท

5.2 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

5.3 การออกจากราชการ

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งประกอบด้วยขอบข่ายดังต่อไปนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง

1.1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา
- จำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา
- จำนวนลูกจ้างชั่วคราว
- จำนวนพนักงานราชการ

1.1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

1.1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

1.1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

1.2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวางแผนอัตรากำลังถือว่าเป็นภารกิจแรกสุดของการบริหารงานบุคคล ประกอบไปด้วย การวิเคราะห์ภารกิจ และประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผน อัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากร

ทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กำหนด
 นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและ
 บุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา นำเสนอแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ
 ดังที่ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลัง ไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2549, หน้า 9) ได้สรุปถึง การวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

1. การวางแผนนโยบาย
2. ออกกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล
3. การวางแผนกำลังคน
4. การกำหนดตำแหน่ง
5. การกำหนดเงินเดือน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 29 - 30) ได้สรุปถึงการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่งดังนี้

1. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน
2. กำหนดตำแหน่ง
3. การขอเลื่อนตำแหน่งบุคคลทางการศึกษาและวิทยฐานะ

ข้าราชการครู

สมาน อัครภูมิ (2551, หน้า 254) กล่าวว่า การวางแผน อัตรากำลังนั้นองค์การควรมีแผนกำลังคนขององค์การไว้รองรับการดำเนินงานขององค์การ เพราะการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและการบริหารบุคลากรที่มีคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ไม่ใช่เรื่องที่จะทำอย่างไรก็ได้ แต่หน่วยงานองค์การทางการศึกษาไม่ค่อยให้ความสำคัญและใส่ใจเรื่องนี้มากนัก ดังจะเห็นได้จากสถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการไม่สามารถที่จะวางแผนการได้มาซึ่งบุคลากร และแผนการใช้บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพได้เท่าที่ควรอันเนื่องมาจากการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจทั้ง ๆ ที่ความเป็นจริงแล้ว การวางแผนบุคลากรขององค์การเป็นหัวใจในการดำเนินงานขององค์การทั้งหมด

พงศธร ผาสิ่งห์ (2552, หน้า 26) ได้สรุปว่า การวางแผน อัตรากำลังเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลที่ผู้บริหารจะต้องทำ เพราะการวางแผน

งานบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะทำให้เกิดทราบถึงการกำหนดนโยบาย ความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การวิเคราะห์เพื่อทราบชนิดและจำนวนของตำแหน่งงาน และบุคคลที่ต้องการเพื่อจัดทำแผนกำลังคนในองค์การ การวางแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากร และสามารถใช้บุคลากรให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด

ลิตธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา (2554, หน้า 13) กล่าวว่า การวางแผน อัตรากำลังว่าแต่ละหน่วยงานควรจะมีกี่คน มีตำแหน่งอะไรบ้าง จึงจะทำให้หน่วยงานนั้น ได้ผลดีไม่หนักเกินไป อยู่ในเวลาที่กฎหมายกำหนดการจัดทำโครงสร้าง ค่าจ้างและสวัสดิการว่าแต่ละตำแหน่งควรได้รับค่าจ้าง สวัสดิการอย่างไร เพื่อให้เหมาะสมกับงาน ที่ทำเหมาะสมกับการครองชีพ สามารถแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ได้ การกำหนดเนื้องาน และคุณสมบัติของบุคลากรแต่ละตำแหน่งว่าจะให้ทำงานอะไรบ้าง ต้องการผลงานเท่าใด จะใช้วุฒิการศึกษาใด ประสบการณ์ (ปี อายุ เพศ ความสามารถ พิเศษอะไรบ้างเพื่อให้อันทำงานนั้น ๆ ได้เข้าใจและเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกคนให้ เหมาะสมกับงานที่จะให้ทำ)

Lunnenberg and Ornstein (2005, หน้า 518) กล่าวว่า การวางแผน อัตรากำลัง เริ่มต้นจากการวิเคราะห์งานและตำแหน่งที่มีอยู่การพยากรณ์อุปสงค์ อุปทาน ด้านบุคลากร และการพิจารณาข้อกำหนดของกฎหมาย การวิเคราะห์งานเป็นกระบวนการในการหาข้อมูลเกี่ยวกับงานโดยการพิจารณาภาระงานที่มีอยู่โดยพิจารณา พรรณนางานขององค์การควบคู่ไปกับคุณสมบัติหรือสมรรถภาพของบุคคลที่ต้องการมาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวสำหรับการพยากรณ์อุปสงค์ อุปทานเป็นการวิเคราะห์จำนวน และประเภทของบุคคลที่องค์การต้องการในอนาคต

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูของสถานศึกษา การให้หน่วยงานราชการมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา การจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครู การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานและมีการวิเคราะห์ปริมาณงานของสถานศึกษาเพื่อคาดการณ์ล่วงหน้าว่าโรงเรียนต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติเข้ามาทำงานมาอย่างน้อยเพียงใดและในการกำหนดตำแหน่งควรคำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่และค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กัน

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งประกอบด้วยขอบข่าย ดังต่อไปนี้

2.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.1.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

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

2.1.3 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการครูอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

2.1.4 แจกภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษรแจกภาระงานอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

2.1.5 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทาง ศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.1.6 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้ง ให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วนของพนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

2.1.7 รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.8 ดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.2 การเปลี่ยนตำแหน่งการย้ายข้าราชการครูและบุคลากร

2.2.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ และกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.2.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์ เหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด่วนสังกัด

2.2.2.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการดำเนินการต่อไป
- 2) รวบรวมรายชื่อและข้อมูลรายชื่อและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

3) พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3.1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

3.2) ในกรณีที่เห็นว่าเป็นไม่ควรรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาด่วนสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

4) ส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

2.2.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.3.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น เสนอความประสงค์ และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดและเขตพื้นที่ การศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

2.2.3.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

2) สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

2.1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.2) ในกรณีที่เห็นว่าไม่สมควรรับย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

3) ส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นการคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะมอบหมายให้รับผิดชอบ เป็นกระบวนการที่เริ่มจากการวางแผนกำลังคน การนำคนเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งการลงปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษามากที่สุด มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดังนี้

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2549, หน้า 121) ได้อธิบายความหมาย การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเตรียมชุดของการตัดสินใจสำหรับการจัด กำลังคนให้เหมาะสมกับงานที่เป็นอยู่เปลี่ยนแปลงปรับปรุง หรือจะขยายในอนาคต เนื่องจากงานหรือกระบวนการทำงานที่เป็นอยู่เปลี่ยนแปลงไป

ธงชัย สันติวงษ์ (2549, หน้า 9) ได้สรุปถึง การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง ดังนี้

1. การสรรหาบุคคล
2. การบรรจุและแต่งตั้ง
3. การจัดทำทะเบียนประวัติ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 29 – 30) ได้สรุปถึง การอ้างและ พัฒนาบุคคล ดังนี้

1. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา

4. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

สมาน อัครวุฒิ (2551, หน้า 258) กล่าวเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรทางการศึกษาว่าเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญของการบริหารบุคคลเป็นขั้นตอน ที่มอบหมายงานให้ปฏิบัติมีการปฐมนิเทศและหน่วยงาน องค์การ ตลอดจนชุมชนที่ ปฏิบัติงาน

พงศธร ผาสิงห์ (2552, หน้า 28) กล่าวถึง การสรรหาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้ความสามารถและ ชักจูงให้สมัครเข้าทำงาน ซึ่งอาจสรรหาได้จากบุคคลภายในองค์การ หรือบุคลากรภายใน องค์การ โดยการพิจารณาพิจารณาให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถไว้ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อองค์การ

ดุจดาว จิตใส (2554, หน้า 42) ได้กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร เป็นกระบวนการกำหนดความต้องการของบุคลากรในอนาคตที่สอดคล้องกับแผน เชิงยุทธศาสตร์ขององค์การ มีความสำคัญยิ่งและมีผลกระทบโดยตรงของการบริหารงาน ของผู้บริหารทุกคน การวางแผนอัตรากำลังจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน บุคลากร เนื่องจากงานหรือกระบวนการทำงานที่เป็นอยู่เปลี่ยนไปเมื่อกระบวนการวางแผน เป็นไปตามลำดับขั้นตอน มีการวางแผนโดยอาศัยข้อมูล และปัญหาเป็นองค์ประกอบการ นำเสนอข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัดทราบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแต่งตั้ง และจัดสรร อัตรากำลังก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์การบรรลุตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง ดำเนินการสรรหา เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก

คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา การจ้าง ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครู การโอนหรือเปลี่ยน สถานะของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นการบรรจุกลับเข้ารับราชการ การรักษา ราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง โดยขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติต้องทำตาม ระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสพ ผลสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีขอบข่ายดังนี้

3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.1.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ มาตรฐาน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.1.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 1

3.1.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา

3.1.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

3.2 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.2.1 ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

3.2.2 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด

3.3 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

3.3.1 สืบค้นและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.2 ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.3.3 รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

3.4 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.4.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

3.4.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

3.5 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.5.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.5.2 ควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.6 การส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

3.7 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.7.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.7.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.7.3 ดำเนินการพัฒนารัฐราชการครูและบุคลากรทางการเกษตร
ในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด

3.7.4 สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริม เมริกา
พการศึกษาในการพัฒนารัฐราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.8 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.8.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ

3.8.1.1 ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการ
พิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
ทราบโดยทั่วกัน

3.8.1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับ
สถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา

3.8.1.3 รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการ
ประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ 2 พิจารณา

3.8.1.4 แจงคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน

3.8.1.5 สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

3.8.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตาย
อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

3.8.2.1 เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความคิดเห็นที่เป็นข้อ
ยุติและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.8.2.2 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรม
อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด
ตามความเหมาะสม

3.9 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.9.1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทาง
การศึกษาและลูกจ้าง

3.9.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการ
เองข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

3.9.3 รับเรื่องการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจ
พิจารณาการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับบุคลากร
เป็นอย่างมากสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้
มีคุณภาพเหมาะสมกับงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยหลักในการบริหารงานของสถานศึกษา
นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการ ดังนี้

วันชัย ปานจันทร์ (2549, หน้า 3) ได้สรุปการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาว่าเป็นการเสริมสร้างให้
บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
ทักษะ และทัศนคติที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัว เข้ากับการ
เปลี่ยนแปลงในการทำงานได้เป็นอย่างดี และสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น
ได้ในอนาคต

ธงชัย สันติวงษ์ (2549, หน้า 9) ได้สรุปถึง การเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการดังนี้

1. การพัฒนาบุคคล
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดี

ความชอบ

ดุจดาว จิตใส (2554, หน้า 45) ได้สรุป การเสริมสร้างประสิทธิภาพ
คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่บุคลากร
รับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจ เจตคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่
เหมาะสม โดยพัฒนาเป็นรายบุคคล และกลุ่มเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพเต็มศักยภาพ
ในการปฏิบัติงานโดยต้องได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ

เย็นใจ เลหาพนิช (2554, หน้า 84) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การ
พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นวิธีการหลากหลายตั้งแต่การพัฒนาแบบลองผิดลองถูก
ลอกเลียนแบบ ลอกเลียนและปรับปรุงอาศัยหลักการหรือทฤษฎีแล้วนำมาประยุกต์
ทดลองจนการวิจัยค้นหาค้นหาผลที่เกิดขึ้นสิ่งเหล่านี้คือกิจกรรมที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในวงการ
พัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 25) ได้อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากรขององค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีและองค์การ

เมตตา สารวิวงศ์ (2558, หน้า 46) สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรการศึกษา หมายถึง กระบวนการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ จัดให้มีการประชุมอบรม สัมมนา จัดให้มีการศึกษาดูงานในประเทศ ต่างประเทศ สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการ และการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การทำให้ข้าราชการครูของสถานศึกษาทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น รองผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการปฐมนิเทศข้าราชการครูก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ จัดหาทุนให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาได้ศึกษาต่อ จัดส่งข้าราชการครูเข้ารับการอบรมตามความเหมาะสมส่งเสริมการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของครู แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและให้ข้าราชการครูทราบผลการประเมินพร้อมเหตุผลในการพิจารณา การจัดทำแนวทางการขอมีบัตรตามระเบียบ การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียนหรือสถานศึกษา

4. วินัยและการรักษาวินัย

วินัยและการรักษาวินัย มีขอบข่าย ดังต่อไปนี้

4.1 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

4.1.1 การทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.1.1.1 กรณีมีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

4.1.1.2 พิจารณา ลงโทษวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่า ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

4.1.1.3 รายงานผลการพิจารณา ลงโทษทางวินัยไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณี ภายในระยะเวลาที่กำหนด

4.1.2 การทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

4.1.2.1 ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูลที่กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน

4.1.2.2 กรณีมีมูลกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ไม่มีวิทยฐานะให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

4.1.2.3 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน

4.1.2.4 พิจารณาสถานโทษหรือสั่งลงโทษตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.1.2.5 รายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

4.2 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษเสนอรายงานการลงโทษทางวินัยและการลงโทษให้ดำเนินการแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.3 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

4.3.1 การอุทธรณ์

รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

4.3.2 การร้องทุกข์

รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องร้องทุกข์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

4.4 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ และบุคลากรทางการศึกษา

4.4.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในสถานศึกษา

4.4.2 เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ที่บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

4.4.3 ป้องกันไม่ให้ผู้ที่บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

สถานศึกษา ประกอบไปด้วย บุคลากรเป็นจำนวนมาก วินัยจึงเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล เพราะวินัยเป็นข้อกำหนดแนวทางการปฏิบัติของบุคคลในสถานศึกษาให้อยู่รวมกันได้ด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้ความคุ้มครองในการปฏิบัติงานให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติงานและกำหนดถึงแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของวินัยและการรักษาวินัยดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2549, หน้า 9) ได้สรุปถึงวินัยและการรักษาวินัย ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ

2. และวินัยและการดำเนินการตามระเบียบวินัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550, หน้า 493 – 497) ได้สรุปถึง วินัยและการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ตามมาตรา 82 – 97 สรุปความได้ว่าคำว่า การรักษาวินัย ตามมาตรา 82 มีแนวทางปฏิบัติ คือ ถ้าไม่มีวินัยต้องทำให้มีวินัย ถ้ามีวินัยอยู่แล้วต้องรักษาวินัยไว้และการรักษาวินัยต้องเคร่งครัดอยู่เสมอจนเกิดความเคยชิน ซึ่งตามมาตรา 95 วรรคสอง คือ การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ที่บังคับบัญชามีวินัยให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ที่บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 160 – 163) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในด้านวินัยและการรักษาวินัย ดังนี้

1. วินัยและการรักษาวินัย การมีวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะข้าราชการครูจะต้องมีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลในสังคมโดยเฉพาะเป็นแบบอย่างให้กับนักเรียน ถ้าหาก

ข้าราชการครูทำผิดวินัยในเรื่อง วินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการปฏิบัติกับครูที่กระทำผิดวินัยในแต่ละกรณี ดังนี้

1.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรม โดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่ คณะกรรมการสอบสวนแล้ว พบว่า ไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.1.3 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

1.2.1 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้

1.2.2 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณาให้อนุกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาลงโทษ

1.2.3 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการ พิจารณาของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่ การศึกษา

1.2.4 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังเขตพื้นที่

2. การอุทธรณ์ ในกรณีที่ข้าราชการครูไม่ได้รับความไม่เป็นธรรม ในการตัดสินใจการกระทำผิดวินัยในเรื่องต่าง ๆ สามารถทำการอุทธรณ์ได้ มีแนวทาง ในการปฏิบัติ ดังนี้

2.1 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องอุทธรณ์ ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด

2.2 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

3. การร้องทุกข์ ในกรณีที่ข้าราชการครูไม่ได้รับความเป็นธรรม ถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือมีความคับข้องใจในเรื่องต่าง ๆ สามารถทำการร้องทุกข์ได้ โดยมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

3.1 กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

3.2 กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

4. การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย เป็นเรื่องในการส่งเสริมไม่ให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1 ผู้อำนวยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

4.2 ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและ ผู้ใต้บังคับบัญชา กำลังใจ การจูงใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรม

4.3 หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุ เพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่

5. การลาทุกประเภทของข้าราชการครูในสถานศึกษามีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาตามนโยบาย

หลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ
กระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

5.2 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาต่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมาย
กำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

จิตตินันท์ นันทโพธิ์ (2554, หน้า 165) ได้กล่าวว่า กฎระเบียบ
ข้อบังคับ วินัย คือ สิ่งที่กำหนดให้พนักงานต้องปฏิบัติตามหรืองดเว้นการปฏิบัติ กำหนด
ขึ้นมาให้พนักงานปฏิบัติสอดคล้องกับระเบียบขององค์การ เพื่อให้พฤติกรรมของพนักงาน
บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ หากไม่ปฏิบัติตามจะต้องมีการดำเนินการทางวินัย วินัยใน
ทัศนะการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ สภาพการควบคุมให้พนักงานมีพฤติกรรมที่
สอดคล้องกับกฎระเบียบ และรวมไปถึงการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอีกด้วยสิ่งที่เป็น
เครื่องมือกำหนดวินัย เรียกอีกอย่างหนึ่งว่ากฎระเบียบ

คุณดาว จิตใส (2554, หน้า 46) ได้สรุปกฎระเบียบ ข้อบังคับ และ
วินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติ หรือข้อกำหนดเชิงพฤติกรรมสำหรับ ข้าราชการ
จึงควบคุมตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผน
ข้อบังคับที่กำหนด ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติปฏิบัติตามสอดคล้องกับระเบียบขององค์การ เพื่อให้
พฤติกรรมของพนักงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ หากไม่ประพฤติปฏิบัติ จะต้องมีการ
ดำเนินการทางวินัย เป็นการควบคุมให้พนักงานมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับ
กฎ ระเบียบ และรวมไปถึงการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน

วิเชียร วิทย์อุดม (2556, หน้า 29) อธิบายไว้ว่ากฎระเบียบและ
วินัย เป็นกระบวนการลงโทษพนักงานที่ฝ่าฝืนกฎขององค์การหรือมีผลการปฏิบัติงาน
อยู่ในเกณฑ์ถึงแย่มาก และต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข วินัยขององค์การเป็นโอกาสในการ
เรียนรู้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการผลิตและแรงงานสัมพันธ์เป็นการทำงานของ
พนักงานในองค์การให้อยู่ในระดับสูงขึ้นไปมากกว่าที่จะเป็นการมุ่งเน้นการลงโทษ

เมตตา สารวิงค์ (2558, หน้า 45) ได้สรุป กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
วินัย และการร้องทุกข์ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติ
ตามกฎระเบียบ และข้อบังคับของสถานศึกษาได้ถูกต้องตามที่สถานศึกษาได้กำหนด

มีกิจกรรมส่งเสริมการให้ความรู้แก่บุคลากรในการพัฒนาวินัย การป้องกันการกระทำผิดวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

สรุปได้ว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติอยู่ในแบบแผนการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูในสถานศึกษา การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย การลาทุกประเภทของข้าราชการครู การรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ มีการดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้ด้านวินัย และการรักษาวินัยแก่ข้าราชการครู มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า การให้บุคลากรร้องทุกข์ กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรม การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นในกรณีที่ข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน และการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีระเบียบวินัย

5. การออกจากราชการ

การออกจากราชการ มีขอบข่ายดังต่อไปนี้

5.1 การลาทุกประเภท

5.1.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

5.1.2 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทาง ศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

5.2 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำความผิด วินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

5.3 การออกจากราชการ

5.3.1 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธี กฎหมายกำหนดหรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาแล้วแต่กรณี

5.3.2 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจาก
ราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
พิจารณาแล้วแต่กรณี

สถานศึกษาในแต่ละปีงบประมาณจะมีข้าราชการครูออกจาก
ราชการซึ่งการออกจากราชการเป็นการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนปฏิบัติ
อยู่ ซึ่งมีข้อปฏิบัติดังนี้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 164 – 166) ได้กำหนด
แนวทางปฏิบัติในการลาออกจากราชการ ดังนี้

1. การลาออกจากราชการในสถานศึกษาถ้ามีข้าราชการ ครู
ลาออกจากราชการให้สถานศึกษาใช้แนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้
 - 1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา พิจารณาอนุญาตการ ลาออก
จากราชการของครูผู้ช่วยครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา
 - 1.2 รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา
2. การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่
ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น มีแนวทางการปฏิบัติ
 - 2.1 ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มข้นตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการที่กำหนด
 - 2.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และ
ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
 - 2.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน
ทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ
 - 2.4 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปให้
สถานศึกษาใช้แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
 - 3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วยครูและ
บุคลากรทางการศึกษาอื่น

3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปแห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

4. การให้ออกจากราชการไว้ก่อน ผู้อำนวยการสร้างศึกษามีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาชั้น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

4.2 รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนมี 5 กรณี กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสมเสมอและกรณีที่เหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถปกครองในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนเอง เหมาะสม มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.1 กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สม่าเสมอ

5.1.1 ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

5.1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

5.1.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

5.2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทาง ราชการ ออกจากราชการ

5.2.2 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.3 กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติ ทั่วไป แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มี สัญชาติไทย กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหาร ท้องถิ่น กรณีเป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบหรือเป็นโรคที่กำหนด ในกฎ ก.ค.ศ.กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรค การเมือง หรือเป็นเจ้าของพื้นที่ในพรรคการเมืองหรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

5.3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครูและ บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามคุณสมบัติ แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ ครูและ บุคลากรทางการศึกษา

5.3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติ ตามข้อ 1 ออกจากราชการ

5.3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4 กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปที่มีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่ เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นทรงเป็นประมุข มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

5.4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่า ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็น ผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป

5.4.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

5.4.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติเป็นว่าเป็น ผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

5.5 กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถ
บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม แนวทางการปฏิบัติ

5.5.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
สอบสวน เมื่อครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่าเหตุอันควร
สงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือ

5.5.2 ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการ
สถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วยและบุคลากรทางการศึกษาอื่นไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถ
ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมให้ส่งยุติเรื่องแต่ถ้า
คณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถ
บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

5.5.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้น
ออกจากราชการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ
เหตุทดแทน

6. กรณีมีมลทินมัวหมองในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่า
ข้าราชการครูได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัด
พอที่ส่งลงโทษวินัยร้ายแรงให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้แนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

6.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
สอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงกรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาอื่น ได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่
ส่งลงโทษวินัยร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

6.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา เสนอผลการสอบสวนไปยัง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา เมื่ออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมอง กรณีถูกสอบสวน
ข้างต้นให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ
เหตุทดแทน

7. กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

7.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ เพื่อวันบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษาได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

7.2 รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปได้ว่า การออกจากราชการ คือ การที่ข้าราชการครูในสถานศึกษาลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อนผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน การให้ออกจากราชการกรณีมีมลทินมัวหมองและการให้ออกจากราชการกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

สันติ เกตุมณี (2552, หน้า 24) ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการเปรียบเทียบว่า กิจกรรมที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จุดสำคัญของประสิทธิภาพอยู่ ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกคาดหวังตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และผลผลิตจริงที่มีขึ้น

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

ยุคต้นนันทน์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 23) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียน มีความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรร ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มา กระทบทั้งภายในและภายนอก

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 204) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่องค์การได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การตั้งไว้

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 62) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินการบริหารงานที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ และส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลของความสำเร็จ อันเกิดจากความสามารถของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ สถานศึกษาในด้านผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนและผู้ปกครอง เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่าง ผลผลิตที่คาดหวังว่าจะให้เกิดขึ้นกับผลที่เกิดขึ้นว่ามีความคุ้มกันหรือไม่อย่างไร

2. สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 6) ได้เสนอว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล หมายถึง โรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการศึกษา ได้บรรลุตามความมุ่งหมายของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ที่กำหนดไว้ว่า สถานศึกษาต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการฝึก ทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการจติดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการ ปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง ผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ ทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนและจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ ทุกเวลาทุกสถานที่

ส่วน Caldwell and Spinks (1990, p. 108 อ้างใน คำรงค์ดี สุดเสนห์, 2551) กล่าวสรุปลักษณะโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่า ประกอบไปด้วย 4 เรื่องใหญ่ ๆ ได้แก่

1. เน้นเรื่องการเรียนการสอน โดยผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำทางการศึกษา
2. ความสามารถได้รับการตรวจสอบได้ทั้งจากท้องถิ่น จากรัฐหรือจากส่วนกลางทั้งนี้นอกจากโรงเรียนจะต้องบริหารภายใต้กรอบของท้องถิ่นของรัฐหรือของส่วนกลาง หรืออาจอยู่ในรูปของกฎระเบียบ นโยบาย หรือการจัดลำดับความสำคัญ
3. การมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมจากครู ผู้ปกครอง และนักเรียน
4. การมีแผนงานที่พัฒนาในวิชาชีพเนื่องจากการบริหารแบบกระจายอำนาจต้องการให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน การกำหนดนโยบาย การจัดลำดับความสำคัญ การจัดสรรทรัพยากร กระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผลที่เหมาะสม

ทัศนีย์ ใจดี (2560, หน้า 37) ได้ให้ความหมาย โรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่า คือโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2562, หน้า คำนำ) กล่าวว่า โรงเรียนดี คือโรงเรียนที่ทำให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีอุปนิสัยที่ดีงาม ประสบความสำเร็จทางวิชาการและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมต่อไป

จากแนวคิดและความหมายของประสิทธิผล กล่าวโดยสรุปว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล คือ โรงเรียนที่มีการบริหารจัดการด้านการศึกษาที่ดี ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามศักยภาพของตนเอง และส่งเสริมให้เขาประสบความสำเร็จทางวิชาการและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคม

3. ขอบข่ายประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่เริ่มต้นและเกี่ยวข้องกับบุคลากรในหน่วยงานตั้งแต่การเข้ามาทำงานจนออกจากงานแนวทางการกำหนดขอบข่ายประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารขอบข่ายการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย พบว่า นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้มุ่งศึกษาขอบข่ายการบริหารงาน

บุคคลในสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการให้ออกจากราชการผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยเพื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง

1.1 ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง

การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง มีนักวิชาการได้ให้คำนิยามและเรียกชื่อการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่งแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 1) เสนอว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรทุก ๆ องค์กรมีความจำเป็นจะต้องมีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ดังนั้น องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงานในภารกิจของตน

วิริยา วิวัฒน์วงศ์ (2555, หน้า 12) กล่าวว่า การวางแผนบุคลากรเป็นกระบวนการคาดการณ์ ความต้องการบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับตำแหน่งวางในอนาคต เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรวมถึงการวางแผนการ การใช้กำลังคนที่มีอยู่ปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

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

รจนา อุปทุม (2556, หน้า 14) การวางแผนกำลังอัตรากำลัง หมายถึง การดำเนินงานขององค์การเกี่ยวกับการคาดคะเนความต้องการกำลังคนของ องค์การเป็นการล่วงหน้าและกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคน การใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการควบคุมการใช้บุคคลที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด

โนริย์ ทร์พย์โสภณ (2559, หน้า 19) กล่าวว่า การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการของการคาดการณ์ความต้องการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ตั้งแต่ก่อนบุคคลเข้าร่วมงานกับองค์การขณะปฏิบัติงาน อยู่ในองค์การ จนกระทั่งเขาต้องพ้นออกจากองค์การ เพื่อให้องค์การใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ในการบริหารงานบุคลากรเพื่อใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า การวางแผนกำลัง อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการในการวางแผนเพื่อวางแผนคนให้ เหมาะสมกับงาน เวลา สถานที่ โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร หากมีการวางแผน ที่ดีใช้คนได้ตรงตามกับงาน ความถนัดและเป็นสิ่งที่เขาชอบด้วยแล้วยิ่งจะทำให้งานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จได้อย่างแน่นอน

1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการวางแผนอัตรากำลัง

สุมณฑา สาธุกานนท์ (2557, หน้า 84) กล่าวว่า ประสิทธิภาพผลการ บริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีลำดับขั้นกระบวนการ ได้แก่

1. ศึกษาความต้องการกำลังคน
2. ประเมินกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
3. คาดการณ์กำลังคนที่ต้องการในอนาคต
4. วางแผนกำลังคนโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ทุกฝ่าย

5. จัดทำแผนกำลังคนที่มีคุณภาพ
6. ประเมินแผนกำลังคนและปรับปรุงก่อนนำไปใช้
7. นำแผนกำลังคนไปใช้อย่างต่อเนื่อง
8. ประเมินและปรับปรุงการใช้แผนกำลังคน

ส่วนสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 76 - 78) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติในการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งเมื่อพิจารณา

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในการวางแผนอัตรากำลังจากแนวทางดังกล่าวแล้ว
ประกอบด้วย

1. มีการรวบรวมและรายงานข้อมูล จำนวนข้าราชการครู
จำแนกตามสาขาจำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา จำนวนลูกจ้างชั่วคราว จำนวน
พนักงานราชการต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. มีการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

3. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

4. มีการเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความ
เห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

1.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 76)
ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติในการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคลในการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว
ประกอบด้วย

1. มีการรวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการ
ครู จำแนกตามสาขา

2. มีการเสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่
ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการจัดระบบและการจัดทำ
ทะเบียนประวัติ

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 81)
ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติในการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ ซึ่งเมื่อ
พิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
แล้วประกอบด้วย

1. มีการจัดทำขอมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง
2. มีการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องของการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา
3. มีการรับเรื่องการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด แลวเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

จากการศึกษาประสิทธิภาพการวางแผนกำลังอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง สรุปได้วา การวางแผนกำลังอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการวางแผนเพื่อวางคนให้เหมาะสมกับงาน มี (1) การวางแผนอัตรากำลัง อันประกอบด้วย มีการรวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวนพนักงานราชการ มีการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาและมีการเสนอแผนอัตรากำลัง (2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย มีการรวบรวมและรายงานขอมูลและมีการเสนอความต้องการจำนวนและอัตรา ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (3) การจัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ อันประกอบด้วยมีการจัดทำขอมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง มีการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องของการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา และมีการรับเรื่องการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด แลวเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

2.1 ความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

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

1. การสำรวจแหล่งที่จะได้มาซึ่งบุคลากร
2. การประกาศรับสมัคร
3. การประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง

4. การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือกหรือการวางแผนทางการ
สัมภาษณ์
5. การค้นหาบุคลากรมาจากแหล่งบุคลากรต่าง ๆ ทั้งภายใน
หน่วยงานเดียวกันและจากภายนอกหน่วยงาน
6. การบรรจุบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ จัดสรรให้เหมาะสม
กับงาน
7. การปฐมนิเทศให้รู้ระบบ หลักเกณฑ์ สถานที่และบุคลากร
ตลอดจนชุมชน

8. ติดตามดูแลผลการทดลองปฏิบัติ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 92 - 95) กล่าวว่า การสรรหา
บุคคลเป็นกระบวนการแสวงหาและจงใจผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถและทัศนคติ
ที่ดีตรงกับความต้องการขององค์การให้เข้ามาสู่กระบวนการคัดเลือก ซึ่งจะช่วยให้องค์การ
มีโอกาสในการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน ส่วนการคัดเลือกบุคลากร
หมายถึง กระบวนการที่กระทำหลังจากการสรรหา โดยการเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่สุด
และตรงกับความต้องการขององค์การมากที่สุดจากบุคลากรทั้งหมดที่องค์การ
ได้สรรหามา

อำนาจ พลศักดิ์ (2559, หน้า 41) กล่าวว่า การสรรหาบุคคลเป็น
กระบวนการ แสวงหาและจงใจผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีตรงกับ
ความต้องการขององค์การ ให้เข้ามาสมัครงานมาก ๆ ซึ่งจะช่วยให้องค์การมีโอกาสในการ
คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน

โนริย์ ทร์พโยโสภณ (2559, หน้า 22) กล่าวว่า การสรรหาและ
บรรจุแต่งตั้ง คือ การสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกรอบ
ภารกิจงานนั้นจะต้องสรรหาด้วยความยุติธรรม ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งใหม่ การโยกย้าย
การขอกลับเข้ารับราชการใหม่ ต้องดำเนินการทุกขั้นตอนด้วยความยุติธรรมและ
สถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการบุคลากรหรือมีความพึงพอใจใน
กระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งจึงจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเกิดประโยชน์
กับสถานศึกษา

Aja-Okorie U (2016, p. 15) กล่าวว่า การสรรหาเกี่ยวข้องกับ
ผู้สมัครในตำแหน่งงานในองค์กร การวางโปรแกรมการสรรหาที่ดีก็จะต้องมีการวางแผน

และปฏิบัติตามแผนอย่างดี การสรรหาที่ไม่รัดกุมจะนำไปสู่การเลือกผู้สมัครไม่มีคุณภาพ ปัจจุบันที่มีความสำคัญต่อการสรรหา ได้แก่ คุณภาพและจำนวนบุคลากรและตำแหน่ง ตำแหน่งทางการเงินในองค์กร

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

CIPD (2019) กล่าวว่า การสรรหาที่ดีเป็นความจำเป็นอย่างมากสำหรับองค์กรเพราะการสรรหาเป็นการค้นหาคนที่เหมาะสมกับบทบาทในเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่าแรงงานที่ได้ เป็นแรงงานที่มีทักษะและความสามารถตามที่ต้องการในอนาคต การจัดหาทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพไม่ได้เป็นเพียงการสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจในระยะยาว และใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกำลังคนเพื่อกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการอีกด้วย

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า การสรรหาเป็นกระบวนการในการสรรหาและกระตุ้นจูงใจให้บุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง มาสมัครในตำแหน่งที่เราต้องการ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าหน่วยงานจะได้บุคลากรที่มีความสามารถตรงกับความต้องการที่กำหนดไว้

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

1. มีเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. สถานศึกษาที่มีความพร้อมดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย

3. มีการดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการครู อัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ
4. มีการแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งภาระงานอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ
5. มีการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง ครูผู้ช่วย 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

2.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น
การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 77)
ได้เสนอแนวทางในการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากแนวทางดังกล่าวแล้ว
ประกอบด้วย

1. มีการเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็น ในการขอเปลี่ยนตำแหน่ง กรณีสมัครใจกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ และกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใน
เขตพื้นที่การศึกษา

2.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา
ในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และ
เหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด่วนสังกัด

2.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และ
เหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

2.2.2 มีการรวบรวมรายชื่อและข้อมูลรายชื่อและ
บุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

2.2.3 มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขอ
อนุมัติ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเฉพาะกิจของสถานศึกษารูปแบบนิติบุคคล ในกรณีให้ความเห็น
ว่าไม่ควรรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหาร
สถานศึกษาด่วนสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย
ทราบ

2.2.4 มีการส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

2.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

2.3.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหาร
สถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้บริหารสถานศึกษา เสนอความ
ประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาด่วนสังกัดหรือ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.3.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.2.1 มีการรวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษา
ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

2.3.2.2 สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติราชการใน
สถานศึกษา

ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเฉพาะกิจของสถานศึกษารูปแบบนิติบุคคล

ในกรณีที่เห็นว่าไม่สมควรรับย้ายข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

2.4.2.3 ส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

จากการศึกษาประสิทธิภาพการสรรหาและ
การบรรจุแต่งตั้ง สรุปได้ว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การสรรหาเป็น
กระบวนการในการสรรหาและกระตุ้นจูงใจให้บุคคลมาสมัครงานมี (1) การสรรหาและการ
บรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วย มีเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สถานศึกษาที่มีความพร้อมดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง มีการดำเนินการสรรหา
และจัดจ้างบุคคล มีการแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ
จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการดำเนินการทดลอง
ปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการรายงานผลการปฏิบัติ
หน้าที่ราชการมีการดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา (2) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ประกอบด้วย มีการเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็น ในการ
ขอเปลี่ยนตำแหน่ง มีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายในเขตพื้นที่
การศึกษา ซึ่งต้องมีการรวบรวมรายชื่อและข้อมูลรายชื่อและบุคลากรทางการศึกษาที่
ประสงค์จะขอย้าย มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบผู้ที่ประสงค์จะขอย้ายปฏิบัติงานใน
สถานศึกษา

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.1 ความหมายการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

ราชการ

รจนา อุปทุม (2556, หน้า 22) กล่าวว่า การเสริมสร้างสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหรือการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถประสบการณ์เพื่อเพิ่มความชำนาญอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

ดุจดาว จิตใส (2554, หน้า 45) ได้สรุป การเสริมสร้างประสิทธิภาพ คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะที่ต่อการปฏิบัติงานที่บุคลากร รับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจ เจตคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม โดยพัฒนาเป็นรายบุคคล และกลุ่มเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพเต็มศักยภาพ ในการปฏิบัติงานโดยต้องได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ

เย็นใจ เลหาหวนิช (2554 หน้า 84) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นวิธีการหลากหลายตั้งแต่การพัฒนาแบบลองผิดลองถูก ลองเรียนแบบ ลองเรียน และปรับปรุงอาศัยหลักการหรือทฤษฎีแล้วนำมาประยุกต์ ตลอดจนการวิจัยค้นหาผลที่เกิดขึ้นสิ่งเหล่านี้คือกิจกรรมที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในวงการ พัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 25) ได้อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา คือการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากรขององค์การให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และองค์การ

เมตตา สารีวงศ์ (2558, หน้า 46) สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม พัฒนาวิชาชีพ จัดให้มีการประชุมอบรม สัมมนา จัดให้มีการศึกษาดูงานในประเทศ ต่างประเทศ สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการ และการพัฒนาความรู้ ในการปฏิบัติงาน

Taslim Ahammad (2017, p. 147) กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นหน้าที่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของ

องค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานของตัวบุคลากรและกลุ่มคนในหน่วยงาน ดีขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เรียกว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Josephat Stephen Itika (2011, p. 9) กล่าวว่า เนื่องจาก ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถของพนักงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา มีความสำคัญไม่เพียง แต่สำหรับงานปัจจุบันเท่านั้น งานและองค์กรในอนาคต หัวหน้า แผนกบุคคลจะต้องออกแบบเครื่องมือสำหรับการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมที่จะ ใช้เพื่อระบุการฝึกอบรมและการพัฒนาช่องว่างและพัฒนากลยุทธ์และโปรแกรมที่มี ประสิทธิภาพสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานในองค์กรขนาดใหญ่และ อื่น ๆ ในกระทรวงของรัฐบาลมีแผนกต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการสร้างความ มั่นใจว่าการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรจะดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่าสรุปได้ว่า การ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การทำให้ข้าราชการครูของ สถานศึกษาทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีการดำเนินการปฐมนิเทศข้าราชการครูก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ จัดหาทุนให้ ข้าราชการครูในสถานศึกษาได้ศึกษาต่อ จัดส่งข้าราชการครู เข้ารับการอบรมตามความ เหมาะสมส่งเสริมการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของครู แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและให้ข้าราชการครูทราบผลการประเมินพร้อมเหตุผลในการ พิจารณา การจัดทำแนวทางการขอมิบัติตามระเบียบ การมีทัศนคติ ที่ดีต่อการทำงาน และทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจ ของโรงเรียน หรือสถานศึกษา

3.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาในการจัดทำบัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 82) ได้เสนอแนวทางในการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์จากแนวทางดังกล่าวแล้ว ประกอบด้วย

3.2.1 มีการดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

3.2.2 มีการจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด

3.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการส่งเสริมการประเมิน วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

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

3.3.1 มีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อน วิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.2 มีการประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.3.3 มีการรวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและ รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อ ดำเนินการต่อไป

3.4 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการส่งเสริมและยกย่อง เชิดชูเกียรติ

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 82) ได้เสนอแนวทางในการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพ การดำเนินงานบุคคลในการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ จากแนวทางดังกล่าวแล้ว ประกอบด้วย

3.4.1 มีการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

3.4.2 มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

3.5 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 82) ได้เสนอแนวทางในการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ จากแนวทางดังกล่าวแล้ว ประกอบด้วย

3.5.1 มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.5.2 มีการควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.6 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 82) ได้เสนอแนวทางในการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา จากแนวทางดังกล่าวแล้ว ประกอบด้วย มีการดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

3.7 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 83)

ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากแนวทางดังกล่าวแล้ว ประกอบด้วย

3.7.1 มีการวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.7.2 มีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.7.3 มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด

3.7.4 มีการสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.7.5 มีการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

จากการศึกษาประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ หมายถึงกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มี (1) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประกอบด้วย มีการดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด มีการจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด (2) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย มีการสำรวจและรวบรวมข้อมูล มีการประชุมเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีการรวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (3) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ประกอบด้วย มีการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ (4) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย มีการ

ดำเนินการพัฒนาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการควบคุมดูแล และส่งเสริมให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (5) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย มีการดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป (6) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย มีการวิเคราะห์หาค่าความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนา มีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีการดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนด มีการสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการประเมินผลการพัฒนาและนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. วินัยและการรักษาวินัย

4.1 ความหมายวินัยและการรักษาวินัย

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554, หน้า 329) ได้ให้ความหมายของวินัยในการทำงาน คือ ระเบียบ คำสั่งหรือข้อบังคับที่นายจ้างกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมความประพฤติและการทำงานของลูกจ้างให้สามารถทำงานให้กับนายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานร่วมกับลูกจ้างอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่น วินัยจึงเป็นเครื่องมือในการบริหารงานอย่างหนึ่งของนายจ้างและเป็นเครื่องแสดงถึงอำนาจในการบังคับบัญชาของนายจ้าง

รจนา อุปทุม (2556, หน้า 24) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยในตนเองและการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย

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

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, หน้า 24) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัยของสถานศึกษาเป็นการป้องกันมิให้ข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานกระทำผิดวินัย

เป็นการคาดหวังให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกสถานศึกษาต้องมีมาตรการที่ชัดเจนในการที่จะให้บุคลากร ยึดและรักษาระเบียบวินัยโดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่ ๆ ทันทเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับระเบียบวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ ให้กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และงานที่รับผิดชอบหรือให้บุคลากรเข้าใจขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยหาต้องออกกฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบด้วย

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่งหรือข้อบังคับคุณธรรมและจรรยาบรรณที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดขึ้น โดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำและใช้วิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุน เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้ข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงาน กระทำผิดวินัยและมีคุณธรรมและจรรยาบรรณตามที่หน่วยงานต้นสังกัดต้องการ

4.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 80) ได้เสนอแนวทางในการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ จากแนวทางดังกล่าวแล้ว ประกอบด้วย

4.2.1 การทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.2.1.1 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ในฐานะผู้บังคับบัญชากรณีมีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.2.1.2 มีการพิจารณาลงโทษวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

4.2.1.3 มีการรายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณี ภายในระยะเวลาที่กำหนด

4.2.2 การทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

4.2.2.1 มีการดำเนินการสืบสวนขอเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน

4.2.2.2 กรณีมีมูลกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ไม่มีวิทยฐานะให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

4.2.2.3 มีการประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและ
กรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยรวมกัน

4.2.2.4 มีการพิจารณาสถานโทษหรือสั่งลงโทษตาม
อำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.2.2.5 มีการรายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอ
สถานโทษไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครู
ผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

4.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการสั่งพักราชการและการ
สั่งให้ออกจากราชการไว้อีกก่อน

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556,
หน้า 81) ได้เสนอแนวทางในการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้อีกก่อน
ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออก
จากราชการไว้อีกก่อน จากแนวทางดังกล่าวแล้ว ประกอบด้วย

เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำ
ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้อีกก่อนให้
ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด ในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำ
แหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

4.4 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการรายงานการดำเนินการ
ทางวินัยและการลงโทษ

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556,
หน้า 81) ได้เสนอแนวทางในการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ซึ่งเมื่อ
พิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการ
ลงโทษ จากแนวทางดังกล่าวแล้ว ประกอบด้วย มีการเสนอรายงานการลงโทษทางวินัย
และการลงโทษให้ดำเนินการแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยัง
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.5 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการอุทธรณ์และการร้อง
ทุกข์สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 81) ได้เสนอแนวทางในการ
อุทธรณ์และการร้องทุกข์ ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในการอุทธรณ์
และการร้องทุกข์ จากแนวทางดังกล่าวแล้วประกอบด้วย

4.5.1 การอุทธรณ์

มีการรับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แลวเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์พยานหัวหน้าสถานศึกษา

4.5.2 การร้องทุกข์

มีการรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแลวเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องร้องทุกข์พยานหัวหน้าสถานศึกษา

4.6 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 81) ได้เสนอแนวทางในการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากแนวทางดังกล่าวแล้ว ประกอบด้วย

4.6.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

4.6.2 มีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

4.6.3 มีการป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยจากการศึกษาประสิทธิภาพการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณ สรุปได้ว่า การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่งหรือข้อบังคับคุณธรรมและจรรยาบรรณที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดขึ้น มี (1) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ประกอบด้วย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัย การพิจารณา ลงโทษวินัย การรายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัย (2) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไวกอน ประกอบด้วย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การกระทำ ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไวกอนให้

ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด (3) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ประกอบด้วย การเสนอรายงานการลงโทษทางวินัยและการลงโทษตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (4) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ประกอบด้วย มีการรับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย และมีการรับเรื่องร้องทุกข์ในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด (5) การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเองและมีการป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

5. การออกจากราชการ

5.1 ความหมายการออกจากราชการ

พระเล็ง ปภัสสร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) (2554, หน้า 58) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานของทางราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้ เนื่องจาก การลาออก การลดจำนวนพนักงานลงงาน การออกเพราะมีเหตุเสียหาย เกษียณอายุหรือทุพพลภาพ และตาย หรือตามความประสงค์ของตัวข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา เพื่อประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในกฎหมาย

ภักวี พิทาคำ (2555, หน้า 35) กล่าวว่า การให้ออกจากราชการ หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานพ้นจากอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบจากหน่วยงานหรือองค์กรที่สังกัดไป อันมีสาเหตุจากหลายประการ ทั้งที่สมัครใจพ้นจากงานเอง หรือไม่สมัครใจ

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, หน้า 25) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพการเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการ ซึ่งอาจเกิดจากความเจ็บป่วยที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ หรือเหตุอื่น ๆ การลาออก หรือไล่ออก การบริหารงานบุคลากรยังต้องคำนึงถึง การจัดหาระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออก การเกษียณอายุราชการไว้บริการแก่ผู้ร่วมงาน เป็นการอำนวยความสะดวก รวมถึงการประพடுத்தินให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ

พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556, หน้า 44) กล่าวว่า การลาออกจากราชการเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการพิจารณา

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า การออกจากราชการหมายถึง การพ้นสภาพจากการปฏิบัติงานของครู ซึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น การไล่ออก การลาออก การเกษียณอายุราชการ เป็นต้น

5.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการออกจากราชการ

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 81) ได้เสนอแนวทางในการออกจากราชการ ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในการออกจากราชการจากแนวทางดังกล่าวแล้ว ประกอบด้วย

1. การอนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดหรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาแล้วแต่กรณี

2. การสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

6. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

6.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

ชรินทร์ จักรภพโยธิน (2554, หน้า 50) ได้ให้ความหมายว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการของการตัดสินใจ การวินิจฉัย การตีราคาสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบและมีลักษณะ โดยอาศัยความยุติธรรม ความไม่ลำเอียงหรืออคติของผู้ประเมิน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 103) กล่าวว่าไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติกร หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บน

พื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

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

สายัณห์ เมยโธสง (2557, หน้า 49) ได้ให้ความหมายว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่การดำเนินการเพื่อตีคุณค่าของบุคลากรว่าปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพียงใด ผลการประเมินนำมาใช้ในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงตัวแบบบุคคลหรือระบบงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับหรือไม่

วิไลลักษณ์ สีสี่ (2562, หน้า 66 - 67) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าของบุคลากรในแง่ผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการประเมินไปใช้พิจารณาเรื่องต่าง ๆ และสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการประเมินค่าในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งที่เป็นผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลายวิธี โดยนำผลที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ผลที่ได้จากการประเมินสามารถนำมาใช้ในวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ตามที่ผู้ประเมินต้องการ

6.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 80) ได้เสนอแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในการประเมินผลการปฏิบัติงานจากแนวทางดังกล่าวแล้ว ประกอบด้วย

1. มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 1

3. มีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

4. มีการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในสวนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารองขอได้รับทราบ

6.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการลาทุกประเภท

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 79) ได้เสนอแนวทางในการเลื่อนเงินเดือน ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในการเลื่อนเงินเดือนจากแนวทางดังกล่าวแล้วประกอบด้วย

1. มีการอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

2. มีการเสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

6.4 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการเลื่อนเงินเดือน

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 79) ได้เสนอแนวทางในการเลื่อนเงินเดือน ซึ่งเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในการเลื่อนเงินเดือนจากแนวทางดังกล่าวแล้วประกอบด้วย

1. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนปกติ

1.1 มีการประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

1.2 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดในฐานะผู้บังคับบัญชา

1.3 มีการรวบรวมข้อมูลพหุปรอมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามขอ 2 พิจารณา

1.4 มีการแจ้งคำสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แกขาราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบพหุปรอมเหตุผลที่ไม่เลื่อนชั้นเงินเดือน

1.5 มีการสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แกขาราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

2. การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแกความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2.1 มีการเสนอเรื่องพหุปรอมทั้งขอเท็จจริงและความเห็นที่เป็นขอยุติและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 มีการดำเนินการด้านสวัสดิการให้แกครอบครัวผู้ถึงแกกรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตามความเหมาะสม

จากการศึกษาประสิทธิภาพการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณ สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการประเมินค่าในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งที่เป็นผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลายวิธี มี (1) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ มีการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน (2) การลาทุกประเภท ประกอบด้วย มีการอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด มีการเสนอเรื่องการอนุญาต (3) การเลื่อนเงินเดือน ประกอบด้วย มีการประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบ มีการแต่งตั้ง

คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน มีการรวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นชอบพิจารณา มีการแจ้งคำสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้ทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนชั้นเงินเดือน มีการสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2, 3 และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา 23

1. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอกุตุบัก โดยมีอำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษาที่ตั้งสำนักงานตั้งอยู่ ถนนนิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000 โทรศัพท์ 0-4297-0131 โทรสาร 0-4297-0134

1.2 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ประชากรวัยเข้าเรียนได้อย่างทั่วถึงภายในปี 2558

1.3 พันธกิจ

พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษา และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพระดับสากล

1.4 เป้าประสงค์

1.4.1 ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

1.4.2 ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึง และได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ

1.4.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ

1.4.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีความเข้มแข็ง (เป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ)

2. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1 ข้อมูลทั่วไป

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนในสังกัด 258 โรงเรียนจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 39,268 คน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนรวมทั้งสิ้น 2,323 คน มีขอขยายรับผิดชอบจัดการศึกษาใน 7 อำเภอ คือ อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอพรรณานิคม อำเภอพังโคน อำเภอวาริชภูมิ อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอสว่างแดนดิน และอำเภอส่องดาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ห่างจากจังหวัดสกลนคร 83 กิโลเมตร

2.2 วิสัยทัศน์

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 เป็นองค์กรเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและมาตรฐานสากลบนค่านิยมพื้นฐานความเป็นไทย

2.3 พันธกิจ

ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้ ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะและความสามารถในการดำรงชีวิตในประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้ศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้สร้างและพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยเน้นกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาปลูกฝังค่านิยมพื้นฐานความเป็นไทยให้ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2.4 เป้าประสงค์

ครูบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้ตามความเหมาะสมสถานศึกษาทุกแห่งจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะและความสามารถในการดำรงชีวิตในประชาคมอาเซียนได้อย่างมี

ประสิทธิภาพสถานศึกษาทุกแห่งที่จัดการเรียนรู้โดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม สามารถจัดการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียมได้อย่างมีประสิทธิภาพครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ทุกคนสามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนทุกคนพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยเน้นกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน สถานศึกษาทุกแห่งปลูกฝังค่านิยมพื้นฐานความเป็นไทยให้ผู้เรียนอย่าง ต่อเนื่องชัดเจนและเป็นรูปธรรม

3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบด้วยเขตพื้นที่ปกครอง 4 อำเภอ คือ อำเภอนารนิงวาส อำเภออากาศอำนวย อำเภอบ้านม่วง และอำเภอดำตาล แบ่งการปกครองออกเป็น 35 ตำบล 429 หมู่บ้าน พื้นที่ 2,838 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 304,612 คน ประกอบด้วย ชนพื้นเมืองหลายเผ่าพันธุ์ เช่น ไทยย้อ ไทยโย้ย ไทยลาว และภูไท

3.2 วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

3.3 พันธกิจ

3.3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

3.3.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

3.3.3 พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

3.4 เป้าประสงค์

เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดเป้าประสงค์ดังนี้

3.4.1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาที่มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัย และได้สมดุล และนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ

3.4.2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

3.4.3 ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

3.4.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

3.4.5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานบูรณาการการทำงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

3.4.6 พื้นที่พิเศษ ได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษ

3.5 กลยุทธ์

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 4 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

4.1 ข้อมูลทั่วไป

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553

สืบเนื่องจากที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา เมื่อคราวประชุมวันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้ประกาศเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจำนวน 42 เขตและเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 183 เขตจังหวัดสกลนครเป็นที่ตั้งเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดจำนวน 45 โรงเรียน

4.2 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นองค์กรจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเน้นระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้การมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.3 พันธกิจ

4.3.1 ส่งเสริมพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำหลักสูตร และจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

4.3.2 ส่งเสริม พัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนการวิเคราะห์ วิจัย แก้ปัญหา มีวิจารณญาณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีคุณธรรมจรรยาบรรณสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

4.3.3 ส่งเสริม พัฒนาให้สถานศึกษามีการทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4.3.4 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อ นวัตกรรม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มาใช้ในการบริหาร และการจัดการศึกษา

4.3.5 ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สหวิทยาเขตและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

4.3.6 ประสานงานส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนในจังหวัดสกลนครอย่างบูรณาการ ส่งเสริมพัฒนาอย่างยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

4.4 เป้าประสงค์

เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย จึงกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

4.4.1 ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรมมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ปลอดภัยเสพติด สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4.4.2 ครูมีหลักสูตรชั้นเรียนและออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนตรงตามศักยภาพของผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.4.3 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีคุณภาพและได้รับการพัฒนาศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

4.4.4 ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนการวิเคราะห์ วิจัยแก้ปัญหา มีวิสัยทัศน์ ความเป็นครู มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

4.4.5 สถานศึกษามีการทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4.4.6 สถานศึกษามีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการจัดการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาและจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

4.4.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

4.4.8 สถานศึกษา ชุมชนมีการดำเนินงานตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4.4.9 สถานศึกษา ชุมชนมีการสร้างขีดความสามารถในการค้าและการลงทุน

4.4.10 สถานศึกษา ชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยว 3 ธรรมชาติ

สรุปได้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2, 3 และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นองค์กรการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานสากลบนค่านิยมพื้นฐานความเป็นไทย ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เน้นระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้การมีส่วนร่วม ประชากรเข้าเรียนได้อย่างทั่วถึง มีการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ส่งเสริม พัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำหลักสูตรและจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาเทคโนโลยี สื่อ นวัตกรรม เพื่อช่วยให้การจัดการศึกษามีคุณภาพเพิ่มขึ้น

การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2560 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนพิเศษ 295 ง วันที่ 30 พฤศจิกายน 2560 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

- (ก) วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- (ข) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- (ค) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้ายโอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ง) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (จ) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
- (ฉ) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- (ช) ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

(ฅ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้น ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นให้เกิด ประสิทธิภาพแลประสิทธิผลได้นั้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องเข้าใจภารกิจและ รายละเอียดในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมาย มีขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จึงจะ บรรลุ วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงาน บุคคล เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม เกิดความพึงพอใจและประโยชน์สุขแก่ประชาชน โดยคู่มือการปฏิบัติงานฉบับนี้ ประกอบด้วยกระบวนการงานวัตถุประสงค์ ขอบเขตของงาน คำจำกัดความ ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน แบบฟอร์มที่ใช้ เอกสาร / หลักฐาน อ่างอิงประกอบการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็น เอกสารที่มีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารงานบุคคลและ บุคลากรอื่น ๆ ตลอดจนสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานและปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่ได้รับ มอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

หนูพร สุภชาติ (2552, หน้า 113 – 117) ได้ศึกษา สภาพ ปัญหาและ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัด สกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนครที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่จัดการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล

การบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและ ประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน จังหวัดสกลนครโดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางพัฒนาการ บริหารงานบุคคลของโรงเรียนในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการ สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้าน การออกจากราชการด้วย

พิชิต สุกโต (2554, หน้า 96) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพการ บริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การสรรหาและการ บรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การดำเนินงานธุรการของ สถานศึกษาการ วางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง วินัยและการรักษาวินัยและ การออกจากราชการ ตามลำดับการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงานและจำแนก ตามจังหวัดโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การเปรียบเทียบ สภาพการบริหารงานบุคคลขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน สภาพการบริหารงานบุคคล แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษา ขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มาลี สุริยะ (2554, หน้า 104) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และคณะ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 เมื่อ

พิจารณาในรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา 3 ลำดับ พบว่า ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาพบว่ามี 2 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับ ส่วนด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เมื่อจำแนกตามราย ด้านแต่ละด้าน พบว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่าภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยมีรายข้อตรวจสอบความถูกต้องของ ข้อมูลเพื่อเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สํารวจข้อมูลของ ข้าราชการครูที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และติดตามประเมินผลการวางแผน อัตรากำลังตามลำดับ ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่สุดคือ วิเคราะห์ปริมาณงานของ สถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก โดยมีรายข้อ ปฐมนิเทศให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่เข้ามา ทำงานใหม่ มีค่าเฉลี่ย สูงสุด รองลงมาคือ จัดให้มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการรับรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเสนอขอ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามลำดับ ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายข้อ ส่งเสริมการทำ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีระเบียบวินัย และกำกับ ดูแล ไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำผิด ระเบียบวินัย ตามลำดับ ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ประกาศคุณ ความดีแก่ผู้ที่ปฏิบัติ หน้าที่และรักษาวินัยได้อย่างเคร่งครัด ด้านการออกจากราชการ พบว่า ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยมีรายข้อ พิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ย สูงสุด รองลงมาคือ แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการกรณี ขาดคุณสมบัติและแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน ตาม มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งตามลำดับ ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ รายงาน ผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ผลการ เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพของ ผู้ตอบ แบบสอบถามไม่พบความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน จังหวัด สภาพสมรส และวิทยฐานะ เมื่อจำแนก ตามรายได้อันเนื่อง พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 รายคู่ ได้แก่ ผู้มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป

จิราพร รัตนสิงห์ (2556, หน้า 155 – 160) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา มีสภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการดำเนินงานมากที่สุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ส่วนด้านที่มีการดำเนินงานน้อย ที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ 2) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา มีปัญหาในการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมพบปัญหาอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน และอยู่ในระดับ น้อย 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง 3) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีสังกัดต่างกัน มีการปฏิบัติงานด้านการ บริหารงานบุคคลโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ชาญยุทธ ลีอนาม (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนและการบรรจุและการแต่งตั้ง ($\mu = 3.67$) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\mu = 3.61$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ($\mu = 3.58$) และด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย ($\mu = 3.56$)

ฐิติยา ปทุมราษฎร์และ จิณณวัตร ปะโคทัง (2557, หน้า 17) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 2) ผลการเปรียบเทียบ ดังนี้ 1) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน เห็นว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 2) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน เห็นว่าสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน เห็นว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

พระมหาถาวร กลยาณเมธี (2557, หน้า 86) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์สอน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ พบว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีงบประมาณในการบริหารในแต่ละปีที่ไม่เพียงพอและไม่ชัดเจน ส่งผลต่อการบริหารงานและการวางแผนด้านอื่น ๆ ขาดการประสานงานและแจ้งข้อมูลข่าวสารเรื่องภายในองค์กร ให้บุคลากรทราบการทำงานบางตำแหน่งจัดคนไม่ตรงสายงาน ส่วนข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้บริหารและครู ได้แก่ ควรจัดอบรมและถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องเท่าทันกับเทคโนโลยีและการบริหารในเหตุการณ์ปัจจุบัน

อัตรากำลังครูควรจะให้ชัดเจนจัดหาครูให้ตรงกับกลุ่มสาระ ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในงานที่ตนรับผิดชอบและควรนำผลการศึกษานี้ เป็นข้อมูลประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รณกฤต รินทะชัย (2557, หน้า 74 – 77) ได้ศึกษาการศึกษาศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอันดับหนึ่งคือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือ ด้านการวางแผน อัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง และปัญหาลำดับสุดท้ายคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูผู้รับผิดชอบการบริหารงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุทัยผิน เครือคำ (2557, หน้า 76 – 78) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการออกจากราชการ ด้านวินัย และการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามภารกิจ 5 ด้านนั้น ได้แก่ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและ

การรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ ได้ศึกษาเป็นรายด้านและได้ผล ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ และส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ และความสมดุลของการจัดอัตรากำลังคนการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ การสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของบุคลากร การขอความร่วมมือจากท้องถิ่นเกี่ยวกับการสรรหา ภายนอกที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญมาเป็นวิทยากรช่วยสอนพิเศษและการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถวัดความรู้และวัดความสามารถได้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับแรก บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสถานศึกษาสนับสนุนให้ครู อาจารย์มีโอกาสศึกษาต่อและบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาอบรมและหาการณจากหน่วยงานอื่นด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ เรียงจากคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ การดำเนินการแก้ปัญหาครูที่กระทำผิดวินัย โดยการย้ายหรือให้ไปช่วยราชการที่โรงเรียนอื่น ผู้กระทำผิดวินัยได้รับการติดตามพฤติกรรม และแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมและจัดทำบัญชีควบคุมวันลา การไปราชการขออนุญาตออกนอก โรงเรียนของครู ด้านการออกจากราชการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจาก คะแนนเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ การตรวจสอบดูแลเอาใจใส่เพื่อป้องกันละเมิดเหตุให้เกิดการกระทำผิดวินัย การจัดให้ข้าราชการครูที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการกลับเข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษากับโรงเรียนและการแจ้งหลักเกณฑ์การออกจากราชการให้บุคลากรทราบการตรวจสอบดูแลเอาใจใส่เพื่อป้องกันละเมิดเหตุมิให้เกิดการกระทำผิดวินัย การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสรรหาและ

การบรรจุแต่งตั้งไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

ทิชากร อาจเอี่ยม (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียน เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, หน้า 58 – 60) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา การบริหารงานบุคลากรข้อที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรกแต่ละด้าน ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ ปฐมนิเทศ ผู้ปฏิบัติงานใหม่ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร บุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย มีกระบวนการป้องกันการลาออกจากราชการในระหว่างภาคเรียน

นิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 145 – 146) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า สภาพของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านออกจากราชการซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ปัญหาของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสพการณ์ โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบสภาพของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มณีนุช การุญ (2560, หน้า 167 – 169) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพปัญหาผลสำเร็จและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาการ

บริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของตามผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ ผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่า มีผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านออกจากราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัย อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2) ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่าง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ ผลสำเร็จการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

4) ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนาพนธ์ ตาซัน (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านเน้นบทบาทของบุคคล และด้านมุ่งผลสำเร็จของงานและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ 5) แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน และด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน ส่วนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน นำเสนอ 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีเป้าประสงค์ในการทำงาน และ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีการระดมความคิดในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 นำเสนอ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ควรพัฒนาครูด้านมาตรฐานวิชาชีพพร้อมกับการเลื่อนขั้นวิทยฐานะทางวิชาการ 2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินตามสภาพจริง มีกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อปฏิบัติด้านการประเมินผล และ 3) ด้านการออกจากราชการ ควรดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนจะมีปัญหาต่าง ๆ คล้ายกัน คือ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีปัญหาต่อการดำเนินงาน คล้ายคลึงกันในภาพรวม ไม่ว่าจะ เป็นโรงเรียนขนาดใดก็ตาม จะมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีปัญหากับผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการวางแผนบุคลากร และโรงเรียนไม่มีการวางแผน

บุคลากร ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีปัญหาเกี่ยวกับได้รับการบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย ข้าราชการครูไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ มีงบประมาณไม่เพียงพอ ผู้บริหารไม่ค่อยสร้างขวัญ และกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบขาดความยุติธรรมและไม่ โปร่งใสและผู้บริหารไม่มีเวลาควบคุมติดตามผล ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีปัญหา รายได้บุคลากรไม่พอกับค่าครองชีพ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการประพุดิติน และเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการออกจากราชการ มีปัญหาเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก การบริการความเป็นธรรมและการช่วยเหลือเมื่อพิจารณาการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียน ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จะต้อง ช่วยกันในการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลสำคัญที่คอยส่งเสริม สนับสนุน วางแผนหาทางในการแก้ไข ปัญหางานบุคคลทุกด้านเพื่อให้การปฏิบัติงานของ โรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและเกิด ประโยชน์สูงสุด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Boselie and Paauwe (2005, pp. 124 – 125) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ในหน้าที่ของบุคคลของบริษัทในยุโรป พบว่า ความเชื่อมั่นในตัวบุคคลที่จะ ส่งผลต่อทรัพยากรบุคคลในทางบวกด้านตำแหน่งหน้าที่และความเชี่ยวชาญตามลำดับโดย เชื่อว่า สมรรถนะของทรัพยากรบุคคลจะนำไปสู่ความสำเร็จด้านการเงินส่วนนักธุรกิจเชื่อ ว่าการตัดสินใจของบุคคลเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญที่จะช่วยให้มีคุณค่าในการ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Beall (2007, p. 86) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน เอกชน: การสรรหาครู ค่าตอบแทนครู การพัฒนาครู และระยะเวลาการอยู่ในองค์กรของ ครู ในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ผลการวิจัยพบว่า 1) ในอีก 10 ปีข้างหน้า จะมีความต้องการ ครูเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะครูสอนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ 2) โครงสร้างระบบ บริหารค่าตอบแทนมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของครู น้อยกว่าการนำค่าตอบแทนที่ โรงเรียนอื่นเสนอมาเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ครูได้รับในปัจจุบัน 3) คณะกรรมการ โรงเรียนควรจะบริหารระบบค่าตอบแทนให้บรรลุพันธกิจ และปรัชญาโรงเรียน

Aja-Okorie U (2016, pp. 13 – 23) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงาน บุคลากรของครูในฐานะผู้กำหนดขีดความสามารถในการผลิตของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษาในรัฐเดลต้า ประเทศไนจีเรีย โดยการศึกษาต้องการค้นหาปัจจัยสนับสนุน

การจัดการบุคคลของครูที่มีต่อประสิทธิภาพของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายรัฐ Delta มีวัตถุประสงค์หลักในการศึกษา ได้แก่ เพื่อหากรอบการดำเนินงานในการบริหารจัดการบุคลากรของครูและเพื่อหากลยุทธ์การจัดการที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมในรัฐเดลาแวร์ ประเทศโนวีเรีย เป็นการวิจัยแบบสหสัมพันธ์ สถิติที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ mean Pearson Product Moment Correlation (PPMC) กลุ่มตัวอย่างเป็น ครู 204 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย 32 โรงเรียน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วนผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของครูและกลยุทธ์การจัดการมีผลต่อประสิทธิภาพของครูอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังค้นพบว่า การจัดการจะให้แรงจูงใจที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย

B. M. Marume (2016, p. 46) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดและตรวจสอบว่า อะไรคือการบริหารงานบุคคลของรัฐ แสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะ อธิบายถึงบทบาทที่สำคัญของราชการในการพัฒนาสังคมและสรุปสั้น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านต่าง ๆ ในการบริหารภาครัฐ ซึ่งโดยสรุปแล้ว การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ มีการกำหนดคุณลักษณะที่แตกต่างข้าราชการพลเรือนมีบทบาทในการพัฒนาสังคม มีการทำตามองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้นอย่างคร่าว ๆ และแยกกัน องค์ประกอบเหล่านี้รวมถึงการจำแนกประเภทของบุคลากร การรับสมัคร การฝึกอบรม การส่งเสริมสนับสนุน การชดเชย วินัย และผลประโยชน์เมื่อเกษียณอายุของบุคลากรในการบริการของรัฐ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นงานที่สำคัญของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องศึกษาเรียนรู้ด้านการบริหารงาน ศึกษาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม อย่างต่อเนื่องควบคู่กับการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ สนับสนุนส่งเสริมบำรุงขวัญกำลังใจแก่ครู และผู้บริหาร สถานศึกษาต้องสร้างความเชื่อมั่นและเกิดความศรัทธาแก่บุคลากรและต้องบริหารงานบุคคลด้วยการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีคุณภาพ จึงจะทำให้สถานศึกษามีคุณภาพ การวิจัยครั้งนี้เป็นการประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร ได้ยึดกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษานิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ ภารกิจ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการ

วางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้าน
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการ
ออกจากราชการ เพื่อให้ทราบแนวทางการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนครต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร
ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 1 การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2562
รวมทั้งสิ้น 11,067 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 672 คน และครูผู้สอน
จำนวน 10,345 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำนวน 11,067 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) พบว่า ต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 371 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 372 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนผู้บริหารโรงเรียนต่อครูผู้สอนเป็น 1:2 จะได้ผู้บริหารโรงเรียน 124 คน และครูผู้สอน 248 คน จาก 124 โรงเรียน ดำเนินการดังนี้

1.2.1 โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส

1.2.1.1 ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ร้อยละ 50 ของอำเภอในจังหวัดสกลนคร ได้จำนวน 9 อำเภอ แยกเป็นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอภูพาน อำเภอโคกศรีสุพรรณ และอำเภอกุดบาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพรรณานิคม อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอพังโคน อำเภอวาริชภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 2 อำเภอ ได้แก่ อำเภอดงเจริญและอำเภอบ้านม่วง

1.2.1.2 ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้โรงเรียนตามลักษณะการเปิดสอนเป็นหน่วยการชั้น (Strata) ในทั้ง 9 อำเภอ ได้โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษา จำนวน 73 โรงเรียน โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับขยายโอกาสจำนวน 28 โรงเรียน

1.2.1.3 ผู้บริหารโรงเรียน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โรงเรียนละ 1 คน ครูผู้สอนใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โรงเรียนละ 2 คน จำนวน 101 โรงเรียน ซึ่งจะได้ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 101 คน ครูผู้สอน จำนวน 202 คน

1.2.2 โรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากแบบใส่คืนและกำหนดร้อยละ 50 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จะได้กลุ่มตัวอย่าง 23 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โรงเรียนละ 1 คน ครูผู้สอนใช้

วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โรงเรียนละ 2 คน จำนวน 23 โรงเรียน ซึ่งจะได้ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 23 คน ครูผู้สอน จำนวน 46 คน โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างมีรายละเอียดดังตาราง 1 - 2

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เขตพื้นที่ การศึกษา	ประชากร					กลุ่มตัวอย่าง				
	จำนวน จ.ร.	ผู้บริหาร	ครู	รวม		จำนวน จ.ร.	ผู้บริหาร	ครู	รวม	
				จ.ร.	ผู้บริหารและครู				จ.ร.	ผู้บริหารและครู
สพป.สน.เขต 1	175	172	2,550	175	2,772	32	32	64	32	96
สพป.สน.เขต 2	258	230	2,888	258	3,118	38	38	76	38	114
สพป.สน.เขต 3	182	186	2,366	182	2,552	31	31	62	31	93
สพม.23	45	84	2,541	45	2,625	23	23	46	23	69
รวม	660	672	10,345	660	11,067	124	123	248	124	372

ตาราง 2 รายชื่อและจำนวนโรงเรียน ผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ที่	อำเภอ/โรงเรียน	โรงเรียนที่เปิดสอน ระดับประถมศึกษา		โรงเรียนที่เปิดสอน ระดับขยายโอกาส		โรงเรียนที่เปิดสอน มัธยมศึกษา	
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
	อำเภอ กุดบาก						
1	บ้านกลางผดุงราษฎร์วิทยา	1	2	-	-	-	-
2	กุดบากราษฎร์บำรุง	1	2	-	-	-	-
3	บ้านคอนออย	1	2	-	-	-	-
4	บ้านนามองดงนิมิตวิทยา	1	2	-	-	-	-
5	บ้านกุดน้ำใส	1	2	-	-	-	-
6	บ้านนาขาม	1	2	-	-	-	-
7	บ้านโพนงามคุรุราษฎร์ วิทยา	1	2	-	-	-	-

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	อำเภอ/โรงเรียน	โรงเรียนที่เปิดสอน ระดับประถมศึกษา		โรงเรียนที่เปิดสอน ระดับขยายโอกาส		โรงเรียนที่เปิดสอน มัธยมศึกษา	
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
8	บ้านกุดแฮดวัฒนราษฎร์ ผดุง	-	-	1	2	-	-
9	บ้านบัวคูราษฎร์สามัคคี	-	-	1	2	-	-
10	ชุมชนบ้านกุดไผ่	-	-	1	2	-	-
11	บ้านคอใหญ่	-	-	1	2	-	-
อำเภอภูพาน							
12	บ้านโคกภู	1	2	-	-	-	-
13	เขื่อนน้ำพุง	1	2	-	-	-	-
14	บ้านสร้างแก้วราษฎร์ พัฒนา	1	2	-	-	-	-
15	บ้านชมภูพาน	1	2	-	-	-	-
16	บ้านสะพานสาม	1	2	-	-	-	-
17	น้ำพุงจัดระเบียบวิทยา	1	2	-	-	-	-
18	อนุบาลภูพาน	-	-	1	2	-	-
19	ชุมชนบ้านสร้างคอ	-	-	1	2	-	-
อำเภอรานวนิवास							
20	บ้านห้วยโงดดอนสวรรค์	1	2	-	-	-	-
21	บ้านเดื่อศรีคันไชย	1	2	-	-	-	-
22	บ้านกุดจิก	1	2	-	-	-	-
23	บ้านกุดเรือคำ	1	2	-	-	-	-
24	บ้านวังหว้า	1	2	-	-	-	-
25	บ้านโคกกลาง	1	2	-	-	-	-
26	บ้านดอนมยุหนองแฝก	1	2	-	-	-	-
27	บ้านโคกสว่าง	1	2	-	-	-	-
28	บ้านน้ำบูน	1	2	-	-	-	-
29	บ้านศรีวิชัย	1	2	-	-	-	-
30	บ้านบะนงทา	1	2	-	-	-	-
31	บ้านหินเหิบ	1	2	-	-	-	-

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	อำเภอ/โรงเรียน	โรงเรียนที่เปิดสอน ระดับประถมศึกษา		โรงเรียนที่เปิดสอน ระดับขยายโอกาส		โรงเรียนที่เปิดสอน มัธยมศึกษา	
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
32	บ้านหนองฮาง	1	2	-	-	-	-
33	บ้านท่าศรีไศลวิทยาาคม	-	-	1	2	-	-
34	บ้านหนองม่วง	-	-	1	2	-	-
35	บ้านปลาหลาย	-	-	1	2	-	-
36	โรงเรียนบ้านวังเวิน	-	-	1	2	-	-
37	บ้านแก่ง	-	-	1	2	-	-
อำเภอสว่างแดนดิน							
38	หนองหลวงวิทยานุกูล	1	2	-	-	-	-
39	บ้านโคกหลวง	1	2	-	-	-	-
40	กุดจิกนาสมบูรณ์	1	2	-	-	-	-
41	บ้านหนองดินดำ	1	2	-	-	-	-
42	บ้านสร้างแป้น	1	2	-	-	-	-
43	บ้านหนองหวาย	1	2	-	-	-	-
44	บ้านยางคำ	1	2	-	-	-	-
45	บ้านคำนาดี	1	2	-	-	-	-
46	บ้านหนองซาด	1	2	-	-	-	-
47	บ้านโคกหนองกุง	1	2	-	-	-	-
48	บ้านคำสะอาด	-	-	1	2	-	-
49	บ้านบึงโน	-	-	1	2	-	-
50	บ้านหนองไผ่	-	-	1	2	-	-
51	บ้านตาลโกน	-	-	1	2	-	-
อำเภอพรรณานิคม							
52	บ้านกลางหนองดินดำ	1	2	-	-	-	-
53	บ้านนาสาวนาน	1	2	-	-	-	-
54	บ้านบะหัวเหมย	1	2	-	-	-	-
55	บ้านท่าสองคอน	1	2	-	-	-	-
56	บ้านสูงเนินสามัคคี	1	2	-	-	-	-
57	บ้านภูเพ็ก	1	2	-	-	-	-

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	อำเภอ/โรงเรียน	โรงเรียนที่เปิดสอน ระดับประถมศึกษา		โรงเรียนที่เปิดสอน ระดับขยายโอกาส		โรงเรียนที่เปิดสอน มัธยมศึกษา	
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
58	บ้านคางสูงเจริญศิลป์	1	2	-	-	-	-
59	บ้านเชิงชุม	-	-	1	2	-	-
60	บ้านอุนดง	-	-	1	2	-	-
61	บ้านผักคำภู	-	-	1	2	-	-
อำเภอบ้านม่วง							
62	บ้านบ่อแดง	1	2	-	-	-	-
63	บ้านหนองบ่อ	1	2	-	-	-	-
64	บ้านคำภูทอง	1	2	-	-	-	-
65	บ้านดำนสมบูรณ์	1	2	-	-	-	-
66	นาขาคีวิทยา	1	2	-	-	-	-
67	บ้านโพธิ์ชัย	1	2	-	-	-	-
68	บ้านจารย์	1	2	-	-	-	-
69	บ้านโนนแสง	1	2	-	-	-	-
70	ประชานาถดอกไม้	1	2	-	-	-	-
71	บ้านหนองท่มทากระดั้น	1	2	-	-	-	-
72	บ้านเหล่าผักไล่	-	-	1	2	-	-
73	ชุมชนบ้านมาย	-	-	1	2	-	-
74	ชุมชนบ้านห้วยหลัว	-	-	1	2	-	-
อำเภอโคกศรีสุพรรณ							
75	บ้านหนองกอมป่าขาว	1	2	-	-	-	-
76	บ้านลาดค้อ	1	2	-	-	-	-
77	บ้านนามนประชาสามัคคี	1	2	-	-	-	-
78	บ้านนาสินवल	1	2	-	-	-	-
79	บ้านหนองแซงโนนมาลา	1	2	-	-	-	-
80	บ้านตองโขบ	1	2	-	-	-	-
81	บ้านโพนทองประชาอุทิศ	1	2	-	-	-	-
82	บ้านป่าปอสหพัฒนศึกษา	1	2	-	-	-	-
83	อนุบาลโคกศรีสุพรรณ	1	2	-	-	-	-

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	อำเภอ/โรงเรียน	โรงเรียนที่เปิดสอน ระดับประถมศึกษา		โรงเรียนที่เปิดสอน ระดับขยายโอกาส		โรงเรียนที่เปิดสอน มัธยมศึกษา	
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
83	อนุบาลโคกศรีสุพรรณ	1	2	-	-	-	-
84	บ้านดามม่วงคำ	1	2	-	-	-	-
85	บ้านห้วยหีบวิทยาธาร	-	-	1	2	-	-
86	บ้านแมคณาทม	-	-	1	2	-	-
87	บ้านไร่นาดี	-	-	1	2	-	-
อำเภอพังโคน							
88	บ้านดอนหวาย	1	2	-	-	-	-
89	บ้านสร้างขุย	1	2	-	-	-	-
90	โรงเรียนบ้านนาเหมือง	1	2	-	-	-	-
91	โรงเรียนบ้านพังโคน (จำปาสกมัคคีวิทยา)	1	2	-	-	-	-
92	บ้านโคกสามัคคี	1	2	-	-	-	-
93	บ้านต้นผึ้ง	-	-	1	2	-	-
94	ชุมชนดงม่วงไข	-	-	1	2	-	-
95	บ้านบ้านม่วงคำ	1	2	-	-	-	-
อำเภวาริชภูมิ							
96	บ้านไฮ่ปลาไหล	1	2	-	-	-	-
97	บ้านเหล่าโพหนอง ขอนแก่น	1	2	-	-	-	-
98	โคกตาดทอง	1	2	-	-	-	-
99	บ้านจำปาศิรราชบุรี	1	2	-	-	-	-
100	บ้านหนองลาดวิทยาคาร	-	-	1	2	-	-
101	บ้านกุดตะกาบ	-	-	1	2	-	-
สพม. 23							
102	นิคมน้ำอูนเจริญวิทยา	-	-	-	-	1	2
103	ธรรมบวรวิทยา	-	-	-	-	1	2
104	มัธยมวาริชภูมิ	-	-	-	-	1	2
105	พรรณานุกูลอาจารย์	-	-	-	-	1	2

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	อำเภอ/โรงเรียน	โรงเรียนที่เปิดสอน ระดับประถมศึกษา		โรงเรียนที่เปิดสอน ระดับขยายโอกาส		โรงเรียนที่เปิดสอน มัธยมศึกษา	
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
106	กุศบากพัฒนาศึกษา	-	-	-	-	1	2
107	บ้านม่วงพิทยาคม	-	-	-	-	1	2
108	พังโคนพิทยาคม	-	-	-	-	1	2
109	อากาศอำนวยศึกษา	-	-	-	-	1	2
110	โพนงามศึกษา	-	-	-	-	1	2
111	โพธิ์ชัยทองพิทยาคม	-	-	-	-	1	2
112	ลำปลาหางวิทยา	-	-	-	-	1	2
113	ดำนมวงคำพิทยาคม	-	-	-	-	1	2
114	วาริชวิทยา	-	-	-	-	1	2
115	บะฮีพิทยาคม	-	-	-	-	1	2
116	โคกสีวิทยาสรรค์	-	-	-	-	1	2
117	หนองหลวงศึกษา	-	-	-	-	1	2
118	คำเพิ่มพิทยา	-	-	-	-	1	2
119	เต่างอยพัฒนศึกษา	-	-	-	-	1	2
120	โพธิ์แสนวิทยา	-	-	-	-	1	2
121	กุสุมาลย์พิทยาคม	-	-	-	-	1	2
122	กุศเรื่อคำพิทยาการ	-	-	-	-	1	2
123	โพนงามศึกษาเจริญศิลป์ ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์”	-	-	-	-	1	2
124	สกลนครพัฒนศึกษา	-	-	-	-	1	2
รวม		73	146	28	56	23	46

2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลเพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 ศึกษาเครื่องมือที่มีผู้วิจัยในลักษณะที่ใกล้เคียงกันแล้วนำมาพัฒนาให้สอดคล้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

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

ประสิทธิผลมากที่สุด	ระดับคะแนน 5
ประสิทธิผลมาก	ระดับคะแนน 4
ประสิทธิผลปานกลาง	ระดับคะแนน 3
ประสิทธิผลน้อย	ระดับคะแนน 2
ประสิทธิผลน้อยที่สุด	ระดับคะแนน 1

2.2.3 ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการสร้างแบบสอบถามและศึกษาแบบสอบถามที่นักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิสร้างไว้แล้วนำข้อมูลที่ได้มาศึกษาหาประมวลองค์ความรู้และพิจารณากำหนดโครงสร้างเพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ แล้วเขียนแบบสอบถามฉบับหนึ่งเพื่อนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำชี้แนะ ตรวจสอบและแก้ไขให้เหมาะสม นำเสนอแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา (Wording)

2.2.4 นำร่างแบบสอบถาม ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมครอบคลุมของประเด็นแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ มีรายชื่อ ดังนี้

2.2.4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดี คณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.4.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.4.3 ดร.นันทปภัทร บรรณัติเจริญโชติ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนเชียงยืน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2.4.4 ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ครูโรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2.4.5 นายตรีชนนท์ แสนอุบล ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

2.2.5 นำแบบสอบถามมาประเมิน วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไปโดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถาม

ให้ +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้ 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้ -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

2.2.6 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน 10 โรงเรียน ๆ ละ 5 คน แยกตามตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน และครูผู้สอน 40 คน รวม 50 คน

2.2.7 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างคะแนน

แต่ละข้อและรวมคะแนนในแต่ละด้าน (Item Total Correlation) แล้วจะเลือกพิจารณาเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญของสถิติระดับ .05 (ค่า r ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป) พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.40 – 0.98

2.2.8 นำข้อคำถามจากข้อ 7 ที่มีอำนาจจำแนกรายข้อเข้าเกณฑ์มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient-Alpha) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

2.2.9 นำแบบสอบถามดังกล่าวเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยอีกครั้ง เมื่อได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพแล้ว จะนำไปพิมพ์เป็นฉบับจริงแล้วใช้เก็บข้อมูลต่อไป

2.2.10 ตรวจสอบแบบสอบถามและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจะทำการแจกแบบสอบถามและชี้แจงแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามด้วยตนเองโดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

3.1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลไปขอความร่วมมือและคำแนะนำวิธีการรวบรวมข้อมูลทราบ และขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

3.3 ผู้วิจัยจะติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยได้ติดตาม ถ้าเก็บครั้งแรกไม่ได้ ผู้วิจัยจะติดตามเก็บในรอบต่อไป โดยขอนัดวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน

3.4 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามเมื่อได้รับมาแล้ว

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วจะดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

4.1 การคิดวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน 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

4.3 เปรียบเทียบตามคุณลักษณะ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัดและประเภทโรงเรียน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของ (Scheffe)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี (IOC: Index of Item Objective Congruence)

5.2.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยวิธี Item – Total Correlation โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ

5.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัดและประเภทของโรงเรียนต่างกัน มีความแตกต่างกัน” สถิติที่ใช้ได้แก่

5.3.2.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบค่าที่แบบเป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t-test)

5.3.2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัดและประเภทของโรงเรียนใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจะนำไปเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe-Method)

ตอนที่ 2 แนวทางยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

ในการหาแนวทางยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. นำประสิทธิผลการบริหารงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาเรียง
เป็นประเด็นสัมภาษณ์แนวทางยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

2. นำประเด็นสัมภาษณ์ดังกล่าวไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ
นำเสนอแนวคิดหรือวิธีการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำนวน 10 ท่าน
ซึ่งมีรายชื่อ ดังนี้

2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และ
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล คณะกรรมการบริหาร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.3 นายทวีทรัพย์ มาละอินทร์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.4 นายศักดิ์ชัย ไชยแสนท้าว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองฮาง
สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.5 นายวัฒน์ อุประ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าศรีโคสวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.6 นายก่อโชค โยตะศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนแต้
สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.7 นายต๋นพูล กาญจนะกันโท ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสว่าง
สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.8 นางสาวเพลินพิศ ดาด้กดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาขาม
สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.9 นายนันท์ อัดสาร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านท่าเยี่ยม
โนนคอม สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.10 นางวิรพรรณ นารินทร์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาโพธิ์
สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3. ปรับปรุงแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามที่ผู้เชี่ยวชาญ
เสนอแนะ

4. นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน
บุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดสกลนคร โดยจะดำเนินการนำเสนอในรูปแบบความเรียง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้
กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละของข้อมูล
r	แทน	ค่าความสัมพันธ์ของแบบสอบถาม
p	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง (F-test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน

* แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัด และประเภทโรงเรียนเปิดสอน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

2.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัด และประเภทโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

3.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

3.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

3.3 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีหน่วยงานต้นสังกัดที่ต่างกัน โดยรวม และรายด้าน

3.4 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประเภทโรงเรียนที่ต่างกันโดยรวม และรายด้าน

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำนวน 372 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 372 ฉบับ ได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม มีความสมบูรณ์ 372 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัด และประเภทโรงเรียนเปิดสอน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนประสบการณ์ในการทำงาน คือ น้อยกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 10 - 20 ปีและมากกว่า 20 ปี หน่วยงานต้นสังกัด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 และประเภทโรงเรียนคือ เปิดสอนในระดับประถมศึกษา เปิดสอนในระดับขยายโอกาสทางการศึกษาและเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาอย่างเดียว

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และวิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยใช้คาร์ยละเอียด ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและประเภทโรงเรียน

ที่	สถานภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	
		N	ร้อยละ
1	การดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน	124	33.33
		248	66.67
2	ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 10 – 20 ปี มากกว่า 20 ปี	60	16.13
		161	43.28
		151	40.59
3	หน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23	96	25.80
		114	30.65
		93	25.00
		69	18.55
4	ประเภทโรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา	219	58.87
		84	22.58
		69	18.55
รวม		372	100.00

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ครูผู้สอนจำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน แยกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยแยกตามประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.13

ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 43.28 และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 40.59

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน แยกตามหน่วยงานต้นสังกัด โดยแยกเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 30.65 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 93 คนคิดเป็นร้อยละ 25.00 และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 จำนวน 69 คนคิดเป็นร้อยละ 18.55

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน แยกตามประเภทโรงเรียน โดยแยกเป็นโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 58.87 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.58 โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 69 คนคิดเป็นร้อยละ 18.55

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	S.D	แปล ความหมาย
1	การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง	4.22	.63	มาก
2	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.05	.70	มาก
3	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.38	.60	มาก
4	วินัยและการรักษาวินัย	4.42	.64	มาก
5	การออกจากราชการ	4.39	.67	มาก
	รวม	4.29	.44	มาก

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.42$) ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.39$) และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรายด้านและรายข้อ

2.2.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง แสดงข้อมูลได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง	\bar{X}	S.D	แปลความหมาย
1	การสำรวจอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน	4.37	.71	มาก
2	การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดภารกิจของบุคลากรในโรงเรียน	4.20	.75	มาก
3	การกำหนดแผนงานบุคคลในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน	4.25	.71	มาก
4	การกำหนดอัตรากำลังของสถานศึกษารวมกับตัวแทนชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา	4.16	.81	มาก
5	การนำเสนอข้อมูลจำนวนและประเภทบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด	4.25	.76	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการ จัดสรรตำแหน่ง	\bar{X}	S.D	แปล ความหมาย
6	การรักษาตำแหน่งของผู้ที่ได้รับคำสั่งย้ายและขอ ตำแหน่งทดแทนตามความขาดแคลนของ สถานศึกษา	4.15	.85	มาก
7	การคาดคะเนความต้องการกำลังบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	4.17	.89	มาก
8	การกำหนดอัตรากำลังโดยพิจารณาจากอัตรา ที่ขาดแคลนของสถานศึกษา	4.26	.81	มาก
รวม		4.22	.63	มาก

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าโดยส่วนมากอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่าการสำรวจอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) การกำหนดอัตรากำลัง โดยพิจารณาจากอัตราที่ขาดแคลนของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) และการกำหนดแผนงานบุคคลในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) ตามลำดับ

2.2.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านที่ 2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง แสดงข้อมูลได้ดังตาราง 6

ตาราง 6 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร
ด้านที่ 2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง	\bar{X}	S.D	แปล ความหมาย
1	การมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร/ คัดเลือกอัตราจ้าง	3.92	.81	มาก
2	การบรรจุครูมีความเหมาะสม ตรงกับสาขาวิชา ที่ต้องการ	4.11	.77	มาก
3	การเสนอเหตุผลความจำเป็นต่อการเรียนการ สอนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.05	.86	มาก
4	การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วย กระบวนการคุณธรรม	4.13	.87	มาก
5	การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการ ย้ายและโอน	4.02	.96	มาก
6	การยื่นคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.01	.95	มาก
7	การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่รับย้าย	4.04	.81	มาก
8	การเสนอคำร้องขอย้ายของบุคลากร ไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.14	.81	มาก
รวม		4.05	.70	มาก

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 2
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่ง โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไป
หาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า การเสนอคำร้องขอย้ายของบุคลากร ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยกระบวนการคุณธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) และการบรรจุครูมีความเหมาะสมตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

2.2.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแสดงข้อมูลได้ดังตาราง 7

ตาราง 7 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D	แปลความหมาย
1	การจัดให้มีคณะกรรมการในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.52	.75	มากที่สุด
2	การประเมินผล การปฏิบัติงานมีคุณธรรม และมีความโปร่งใสตรวจสอบได้	4.32	.79	มาก
3	การประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ตามที่กำหนดในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง	4.55	.74	มากที่สุด
4	การเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนรวมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.31	.80	มาก
5	การประกาศเรื่องขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.40	.78	มาก
6	การส่งเสริมข้าราชการครูให้ได้เครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.18	.85	มาก
7	การพิจารณาคุณสมบัติข้าราชการครู และตรวจสอบเอกสารหลักฐานของข้าราชการครูที่เสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.45	.83	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D	แปล ความหมาย
8	การจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.40	.84	มาก
9	การสำรวจ ส่งเสริม และเสนอคำขอเลื่อน วิทยฐานะ	4.45	.86	มาก
10	การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	4.39	.68	มาก
11	การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการ ครูตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด	4.52	.72	มากที่สุด
12	การขอเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.45	.74	มาก
13	การดำเนินการจัดสรรงบประมาณ สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ	4.51	.70	มากที่สุด
14	การพิจารณาความดีความชอบให้กับครู ที่มีผลงานดีเด่น	4.39	.80	มาก
15	การยกย่องเชิดชูเกียรติของครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีความดีและความชอบ	4.43	.79	มาก
16	การจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	4.26	.87	มาก
17	การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การมอบหมายงาน	4.40	.88	มาก
18	การกำหนดแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณให้กับครู	4.31	.81	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D	แปล ความหมาย
19	การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามความ เหมาะสม	4.48	.75	มาก
20	การควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติ ตนตามระเบียบวินัยมาตรฐาน และจรรยาบรรณ วิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.34	.78	มาก
21	การประกาศแจ้งแนวทาง ข้อปฏิบัติในการ ขอใบประกอบวิชาชีพ	4.41	.86	มาก
22	การดำเนินการเพื่อขอใบประกอบวิชาชีพ	4.36	.79	มาก
23	การส่งเสริมให้บุคลากรขอใบประกอบวิชาชีพ	4.49	.74	มาก
24	การยื่นคำขอใบประกอบวิชาชีพกับทางคุรุสภา	4.16	.92	มาก
25	การวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการ ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในสถานศึกษา	4.25	.81	มาก
26	การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา	4.31	.88	มาก
27	การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด	4.33	.84	มาก
28	การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการ อบรมสัมมนาและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.39	.86	มาก
29	การประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติ ในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน	4.34	.82	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D	แปล ความหมาย
30	การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา	4.44	.78	มาก
31	การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	4.31	.88	มาก
32	การรวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจ ในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้น และการแจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน ทราบ พร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนเงินเดือนของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.47	.77	มาก
33	การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ครบถ้วน สมบูรณ์	4.36	.78	มาก
34	การดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการ เกษียณอายุราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างใน สถานศึกษา	4.40	.78	มาก
35	การปรับปรุงแก้ไข ระบบและจัดทำทะเบียน ประวัติเมื่อมีการย้าย เลื่อนวิทยฐานะ เลื่อนขั้น หรือได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.19	.79	มาก
36	การแจ้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ส่งข้อมูลเมื่อมีการแก้ไข	4.37	.80	มาก
รวม		4.38	.60	มาก

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามี 4 ข้ออยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดให้มีคณะกรรมการในการกำหนดเกณฑ์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.52$) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามที่กำหนดในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.55$) การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด ($\bar{X} = 4.52$) และการดำเนินการจัดสรรงบประมาณ สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.51$) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การส่งเสริมให้บุคลากรต่อไปประกอบวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.49$) การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.48$) และการรวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นและการแจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน ทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.47$)

2.2.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย แสดงข้อมูลได้ดังตาราง 8

ตาราง 8 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร
ด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียนด้านวินัยและการรักษาวินัย	\bar{X}	S.D	แปล ความหมาย
1	การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงใน กรณีการกระทำผิดของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	4.30	.80	มาก
2	การดำเนินการสอบสวนเป็นไปด้วยความโปร่งใส มีความเป็นธรรม	4.38	.80	มาก
3	การพิจารณาลงโทษวินัยเป็นไปตามอำนาจ ที่กฎหมายกำหนด มีความยุติธรรม โปร่งใส	4.31	.77	มาก
4	การรายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัย ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดมีประสิทธิภาพ	4.45	.76	มาก
5	การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ได้มีการดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน	4.43	.79	มาก
6	การรายงานการดำเนินการทางวินัยได้มีการ รายงานทุกครั้งที่มีการทำผิดวินัยเกิดขึ้น	4.53	.85	มากที่สุด
7	การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะได้สั่งยุติเรื่อง งดโทษ หรือลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนแก่ผู้นั้นแล้วได้รายงานไปยัง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.37	.74	มาก
8	การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ทางวินัยของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไป ตามอำนาจหน้าที่และระเบียบของทางราชการ	4.51	.71	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียนด้านวินัยและการรักษาวินัย	\bar{X}	S.D	แปล ความหมาย
9	การให้คำปรึกษา แนะนำการร้องทุกข์ และ ตรวจสอบคำร้องทุกข์ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.47	.76	มาก
10	การรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การการศึกษา ตรวจสอบพิจารณาและเสนอให้ผู้มีอำนาจตาม กฎหมายพิจารณา	4.52	.73	มากที่สุด
11	การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการให้บุคลากรได้ ปฏิบัติตามระเบียบวินัย	4.47	.78	มาก
12	การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ วินัย	4.34	.83	มาก
13	การสร้างขวัญกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้างและ พัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.39	.82	มาก
14	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนด วินัย ในกาปฏิบัติงาน	4.49	.74	มาก
รวม		4.43	.64	มาก

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 4 วินัยและการรักษาวินัย โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามี 3 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และระเบียบของทางราชการ ($\bar{X} = 4.51$) การรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การการศึกษาตรวจสอบพิจารณาและเสนอให้

ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา ($\bar{X} = 4.52$) การรายงานการดำเนินการทางวินัยได้มีการรายงานทุกครั้งที่มีการทำผิดวินัยเกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวินัย ในกาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.49$) การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{X} = 4.47$) การให้คำปรึกษา แนะนำการร้องทุกข์ และตรวจสอบคำร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.47$)

2.2.5 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านที่ 5 การออกจากราชการ แสดงข้อมูลได้ดังตาราง 9

ตาราง 9 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 5 การออกจากราชการ

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียนด้านการออกจากราชการ	\bar{X}	S.D	แปล ความหมาย
1	การพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครู ผู้ช่วยและข้าราชการครูในสถานศึกษา	4.33	.83	มาก
2	การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการกรณี ไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการ เตรียมความพร้อมอย่างเข้มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	4.32	.79	มาก
3	การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการออกจาก ราชการเมื่อปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไป ตาม กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	4.31	.82	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียนด้านการออกจากราชการ	\bar{X}	S.D	แปล ความหมาย
4	การสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการกรณีเจ็บป่วย โดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ	4.33	.85	มาก
5	การอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาเป็นไปตาม นโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค.ศ.	4.45	.78	มาก
6	การอนุญาตลาของผู้มีอำนาจเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม	4.30	.81	มาก
7	การดำเนินการจัดทำบัญชีการลาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.35	.85	มาก
8	การเสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมาย กำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี	4.40	.83	มาก
9	การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการสั่งพักราชการ หรือให้ออกจากราชการ	4.45	.72	มาก
10	การดำเนินการให้ข้าราชการครูกลับเข้ามาปฏิบัติ หน้าที่เมื่อพ้นข้อกล่าวหาว่าไม่มีความผิด	4.48	.75	มาก
11	การสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ในกรณีที่ครูผู้ช่วยและข้าราชการครูมีกรณีถูก กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนต้องตั้ง คณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือ ต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา	4.46	.74	มาก
12	การอนุญาตการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจาก ราชการรายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.47	.80	มาก
รวม		4.39	.44	มาก

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 5

ด้านการออกจากราชการ โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ การดำเนินการให้ข้าราชการครูกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เมื่อพ้นข้อกล่าวหาว่าไม่มีความผิด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) การอนุญาตการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) การสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วยและข้าราชการครูมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือ ต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการ

บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ที่มีประสบการณ์ในการทำงานหน่วยงานต้นสังกัด และประเภทโรงเรียนต่างกัน
โดยรวมและรายด้าน

3.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
โดยรวม แสดงข้อมูลดังตาราง 10

ตาราง 10 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดสกลนคร ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน	การดำรงตำแหน่ง				t-test	Sig.
	ผู้บริหาร โรงเรียน		ครูผู้สอน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การวางแผนอัตรากำลังและการ จัดสรรตำแหน่ง	4.20	.64	4.24	.63	-.69	.48
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.10	.66	4.63	.72	.80	.42
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	4.59	.44	4.28	.64	5.42**	.00
4. วินัยและการรักษาวินัย	4.65	.47	4.31	.68	5.40**	.00
5. การออกจากราชการ	4.59	.57	4.29	.70	4.37**	.00
รวม	4.42	.33	4.23	.47	4.48**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการ
เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยโดย และด้านการ
ออกจากราชการพบว่าทั้ง 3 ด้าน ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน
ส่วนด้านที่เหลือมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
ดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดสกลนครจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.23	2	.11	.28	0.75
	ภายในกลุ่ม	150.52	369	.40		
	รวม	150.71	371			
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.97	2	.48	.976	.37
	ภายในกลุ่ม	183.72	369	.49		
	รวม	184.69	371			
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	1.06	2	.53	1.47	.23
	ภายในกลุ่ม	133.42	369	.36		
	รวม	134.49	371			
4. วินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	.39	2	.19	.47	.62
	ภายในกลุ่ม	152.53	369	.41		
	รวม	152.92	371			
5. การออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.41	2	.20	.45	.63
	ภายในกลุ่ม	169.24	369	.45		
	รวม	169.66	371			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.16	2	.08	.43	.64
	ภายในกลุ่ม	72.08	369	.19		
	รวม	72.24	371			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด แสดงข้อมูลดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การวางแผน อัตรากำลังและการ จัดสรรตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	8.10	3	2.70	6.97**	.00
	ภายในกลุ่ม	142.61	368	.38		
	รวม	150.71	371			
2. การสรรหาและการ บรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	4.42	3	1.47	3.01*	.03
	ภายในกลุ่ม	180.26	368	.49		
	รวม	184.69	371			
3. การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	1.05	3	.53	.96	.40
	ภายในกลุ่ม	133.44	368	.36		
	รวม	134.49	371			
4. วินัยและการรักษา วินัย	ระหว่างกลุ่ม	.42	3	.14	.34	.79
	ภายในกลุ่ม	152.50	368	.41		
	รวม	152.92	371			
5. การออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	4.76	3	1.58	3.54*	.02
	ภายในกลุ่ม	164.90	368	.44		
	รวม	169.66	371			

ตาราง 12 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล ในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.27	3	.42	2.20	.08
	ภายในกลุ่ม	70.97	368	.19		
	รวม	72.24	371			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีหน่วยงานต้นสังกัดแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่งและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารการ และด้านการออกจากราชการ ส่วนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัยไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ในด้านที่มีความแตกต่างกัน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe's method) ดังนำเสนอในตาราง 13

ตาราง 13 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด
ตามวิธีของเซฟเฟ (Sheffe's method)

รายการ	หน่วยงาน ต้นสังกัด	\bar{X}	สพป. สน.1	สพป. สน.2	สพป. สน.3	สพม.23
			4.07	4.36	4.10	4.39
1. การวางแผน อัตรากำลังและ การจัดสรร ตำแหน่ง	สพป.สน. 1	4.07	-	-.29**	-.03	-.32*
	สพป.สน. 2	4.36		-.26**	-.03	
	สพป.สน.3	4.10			-	-.29*
	สพม.23	4.39				-
2. การสรรหา และการบรรจุ แต่งตั้ง		\bar{X}	4.17	4.13	3.91	3.96
	สพป.สน. 1	4.17	-	.04	.25	-.21
	สพป.สน. 2	4.13		-	.21	.17
	สพป.สน.3	3.91			-	-.04*
	สพม.23	3.96				-
3. การออกจาก ราชการ		\bar{X}	4.25	4.37	4.40	4.59
	สพป.สน. 1	4.25	-	-.12	-.15	-.34*
	สพป.สน. 2	4.37		-	-.03	-.22
	สพป.สน.3	4.40			-	-.19*
	สพม.23	4.59				-
รวม		\bar{X}	4.25	4.33	4.24	4.39
	สพป.สน. 1	4.25	-	-.08	.01	-.14
	สพป.สน. 2	4.33		-	.09	-.06
	สพป.สน.3	4.24			-	-.15
	สพม.23	4.39				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มากกว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา 23 มากกว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา 23 มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการออกจากราชการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา 23 มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทโรงเรียน แสดงข้อมูลดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร
จำแนกตามประเภทโรงเรียน

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลใน โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การวางแผน อัตรากำลังและการ จัดสรรตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	3.21	2	1.60	4.00*	.019
	ภายในกลุ่ม	147.50	369	.40		
	รวม	150.71	371			
2. การสรรหาและการ บรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.86	2	.43	.86	.42
	ภายในกลุ่ม	183.83	369	.49		
	รวม	184.69	371			
3. การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	1.13	2	.56	1.56	.21
	ภายในกลุ่ม	133.36	369	.36		
	รวม	134.49	371			
4. วินัยและการรักษา วินัย	ระหว่างกลุ่ม	.40	2	.20	.48	.61
	ภายในกลุ่ม	152.52	369	.41		
	รวม	152.92	371			
5. การออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3.60	2	1.79	3.98*	.019
	ภายในกลุ่ม	166.06	369	.45		
	รวม	169.66	371			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.72	2	.36	1.85	.15
	ภายในกลุ่ม	71.52	369	.19		
	รวม	72.24	371			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามประเภทโรงเรียนที่เปิดสอนแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและการจัดสรรตำแหน่ง และด้านการออกจากราชการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ราชการ จึงนำด้านดังกล่าวไปเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe-Method) นำเสนอข้อมูลตามตาราง 15

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานจังหวัดสกลนคร จำแนกตามประเภทโรงเรียนที่เปิดสอนตามวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method)

รายการ	ประเภทโรงเรียน	\bar{X}	ประถมศึกษา	ขยายโอกาส	มัธยมศึกษา
			4.16	4.28	4.39
1. การวางแผน อัตราค่าจ้างและการ จัดสรรตำแหน่ง	ประถมศึกษา	4.16	-	-.12	-.23*
	ขยายโอกาส	4.28		-	-.11
	มัธยมศึกษา	4.39			-
5. การออกจากราชการ		\bar{X}	4.35	4.32	4.59
	ประถมศึกษา	4.35	-	.03	-.24*
	ขยายโอกาส	4.32		-	-.27
	มัธยมศึกษา	4.59			-
รวม		\bar{X}	4.27	4.29	4.39
	ประถมศึกษา	4.27	-	-.02	-.12
	ขยายโอกาส	4.29		-	-.10
	มัธยมศึกษา	4.39			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามประเภทโรงเรียนที่เปิดสอน ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและการจัดสรรตำแหน่งพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเห็นมากกว่า

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่โรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ด้านการออกจากราชการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่โรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาพิจารณาแล้วร่างเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร โดยนำประเด็นสาระที่สำคัญในรายละเอียดของแต่ละด้าน เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน พิจารณา และให้การเสนอแนะ โดยผู้วิจัยได้ไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับมา 10 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการอภิปรายผล และทำการสังเคราะห์เนื้อหา นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล		สรุปผล
	\bar{X}	ผล คะแนน	
1. การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง	4.22	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.05	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ	4.38	สูงกว่า	ไม่ต้องพัฒนา
4. วินัยและการรักษาวินัย	4.42	สูงกว่า	ไม่ต้องพัฒนา
5. การออกจากราชการ	4.39	สูงกว่า	ไม่ต้องพัฒนา
รวม	4.29		

จากตาราง 16 จะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง และการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

จากประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลและนำเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนางานบริหารงานบุคคล ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำสัมภาษณ์ไว้โดยสรุป ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในด้าน การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...โรงเรียนต้องมีการวางแผนอัตรากำลังก่อนการเกษียณอายุราชการนำกรอบอัตรากำลังมาวางแผนในการขออัตรากำลังที่ขาดแคลน และมีการขอกรอบอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าเพื่อเตรียมการทดแทนอัตรากำลังที่จะเกษียณอายุราชการจำนวนครูและจำนวนนักเรียนต้องสอดคล้องกันเป็นไปตามกฎ ระเบียบที่กำหนด...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2563)

“...ควรแต่งตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังที่ขาดแคลนและมีความจำเป็นเร่งด่วน...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2563)

“...โรงเรียนต้องมีข้อมูลบุคลากรเพื่อกำหนดจำนวนครูต่อนักเรียนในแต่ละระดับชั้นแลรายวิชาที่ขาดแคลนมีการวางแผนระยะยาวไว้ล่วงหน้าจากอัตรการเกษียณ...”

(ศักดิ์ชัย ไชยแสนท้าว, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2563)

“...โรงเรียนต้องมีการวิเคราะห์และวางแผน อัตรากำลังครูต่อจำนวนนักเรียนสอดคล้องกับบริบทและหลักสูตรโรงเรียน...”

(ก่อโชค โยตะศรี, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2563)

“...มีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา
อย่างครบถ้วน วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดอัตรากำลัง
ที่ขาดแคลน...”

(วัฒนา อุประ, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2563)

“...มีการรวบรวมข้อมูลจัดทำข้อมูลให้เป็นระบบชัดเจน เพื่อนำมาใช้
วางแผนกำหนดอัตรากำลังและจัดสรรตำแหน่งที่ขาดแคลน โดยได้รับความร่วมมือจากผู้มี
ส่วนเกี่ยวข้อง...”

(ตฤพล กาญจนะกันโท, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2563)

“...มีการรวบรวมและจัดทำข้อมูลบุคลากรแยกตามสาขาวิชาเอกร่วม
วางแผนกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องจำนวนครูต่อนักเรียน...”

(ทวิทรัพย์ มาละอินทร์, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2563)

“...โรงเรียนควรประเมินอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลัง กำหนด
นโยบายและแผนงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ภาระงานของครูไว้
ให้ชัดเจน ...”

(เพลินพิศ ดาศักดิ์, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2563)

“...มีการรวบรวม จัดข้อมูล วิเคราะห์ภารกิจโรงเรียนเพื่อกำหนด
อัตรากำลังของโรงเรียน ให้บุคลากรหลาย ๆ ฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม จัดทำแผนอัตรากำลัง
ครูให้เหมาะสมชัดเจน...”

(นันท์ อัสสาร, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2563)

“...โรงเรียนมีการจัดทำข้อมูลบุคลากร วางแผนและวิเคราะห์
อัตรากำลัง โดยการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่าย และเสนอความต้องการต่อหน่วยงานต้น
สังกัด...”

(วิราพรณ์ นารินทร์, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2563)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่งได้ดังนี้ คือ

1. การสำรวจข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างครบถ้วน
2. แต่งตั้งบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง
3. มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ
4. จัดทำข้อมูลอย่างเป็นระบบและตรวจสอบความถูกต้อง

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในด้าน การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...โรงเรียนมีการกำหนดอัตรากำลังที่ขาดแคลน ความจำเป็น หรือ ตำแหน่งว่างรายงานไปยังหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งถ้าทางโรงเรียนได้ครูตรงตามวิชาเอก ก็จะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน...”

(ไชยา ภวระบุตร, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2563)

“...การสรรหาและและการบรรจุแต่งตั้งควรพิจารณาทั้งความรู้และคุณธรรม ตลอดจนความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ในการพิจารณาในรูปแบบของคณะกรรมการกลั่นกรอง...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2563)

“...ในการสรรหาอัตรากำลัง ควรกำหนดวิชาเอกที่ต้องการอย่างชัดเจน ควรให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการสรรหา...”

(ศักดิ์ชัย ไชยแสนท้าว, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2563)

“...ศึกษาระเบียบเกณฑ์เกี่ยวกับการสรรหา โดยมอบหมายให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง กำหนดแนวทางการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ถูกต้องตามระเบียบ...”

(ก่อโชค โยตะศรี, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2563)

“...มีความยุติธรรมและเสมอภาค กับทุกคนที่สมัครในตำแหน่งที่ต้องการ ต้องบรรจุแต่งตั้งให้ทันเวลา ไม่ควรเว้นชวงนาน จนขาดคนทำงาน...”

(วัฒนา อุประ, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2563)

“...จัดสรรบุคลากรให้ตรงตามวิชาเอก โดยคำนึงถึงหลักสูตร
สถานศึกษาเป็นหลัก การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นไปด้วยความโปร่งใส...”

(ตнуพล กาญจนะกันโท, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2563)

“...มีการนำเสนอวิชาเอกที่ขาดแคลน และตำแหน่งว่าง เพื่อพัฒนา
นักเรียนให้สอดคล้องกับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ถ้าโรงเรียนมีครูครบตาม
วิชาเอก ก็จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน...”

(ทวิทรัพย์ มาละอินทร์, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2563)

“...การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่
เกี่ยวข้องมีความโปร่งใส ยุติธรรม โดยคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้ได้บุคลากรที่มี
ประสิทธิภาพมากที่สุด...”

(เพลินพิศ ดาศักดิ์, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2563)

“...การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้ายน ต้องพิจารณาความต้องการของ
โรงเรียนเป็นหลัก เรียกบรรจุครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ตรงกับวิชาเอกที่ขาดแคลน
มีสัดส่วนจำนวนครูต่อจำนวนนักเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด...”

(นันท์ อัดสาร, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2563)

“...มีการวิเคราะห์ภารกิจและหลักสูตรของโรงเรียน เพื่อกำหนด
อัตรากำลังของโรงเรียน วิเคราะห์ตามความขาดแคลนของแต่ละวิชาเอก โดยการมีส่วน
ร่วมของหลายฝ่าย...”

(วิราพรรณ นารินทร์, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2563)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปเป็นแนวทางการ
พัฒนาการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่งได้ดังนี้ คือ

1. ดำเนินการสรรหาและบรรจุตามหลักธรรมาภิบาล
2. การมีส่วนร่วมหลาย ๆ ฝ่ายในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. ศึกษา ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการสรรหาและบรรจุ
แต่งตั้ง
4. จัดสรรบุคลากรให้ตรงตามความจำเป็น

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัด และประเภทโรงเรียนต่างกัน
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัย ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัด และประเภทโรงเรียนต่างกัน มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร ในปีการศึกษา 2562 มีผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 672 คน ครูผู้สอน จำนวน 10,345 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 11,067 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนครในปีการศึกษา 2562 จำนวน 372 คน จาก 124 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 371 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 372 คน โดยการกำหนดสัดส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเป็น 1 : 2 จะได้ผู้บริหาร

โรงเรียนจำนวน 124 คน ครูผู้สอน จำนวน 248 คน จาก 124 โรงเรียน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีการศึกษาข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาประมวลสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ เกี่ยวกับสภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัด และประเภทโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ซึ่งมีภารกิจ 5 ด้าน 20 ขอบข่าย ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษานิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 73 - 74) ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามตามมาตราประเมินค่า (Likert's 5 Rating scale) มีลักษณะให้แสดงความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง ระหว่าง .40 - 986 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม จำนวน 372 ฉบับ เก็บข้อมูลด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งโดยหาใช้ร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบค่าที ชนิดสองกลุ่มอิสระกัน (Independent Sample t-test)

4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัด และประเภทโรงเรียนต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน

สรุปผลการวิจัย

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร สรุปผลได้ดังนี้

1. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การสำรวจอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน 2) การกำหนดอัตรากำลัง โดยพิจารณาจากอัตราที่ขาดแคลนของสถานศึกษา และ 3) การกำหนดแผนงานบุคคลในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การเสนอคำร้องขอย้ายของบุคลากร ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยกระบวนการคุณธรรมและ 3) การบรรจุครูมีความเหมาะสม ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการ

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ ตามที่กำหนดในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง 2) การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนดการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนดและ 3) การจัดให้มีคณะกรรมการในการกำหนดเกณฑ์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การรายงานการดำเนินการทางวินัยได้มีการรายงานทุกครั้งที่มีการทำผิดวินัยเกิดขึ้น 2) การรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบพิจารณาและเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณาและ 3) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และระเบียบของทางราชการ

1.5 ด้านการออกจากราชการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การดำเนินการให้ข้าราชการครูกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เมื่อพ้นข้อกล่าวหาว่าไม่มีความผิด 2) การอนุญาตการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการรายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ 3) การสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วยและข้าราชการครูมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานต้นสังกัด และประเภทโรงเรียน ปรากฏผล ดังนี้

2.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยโดยและด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านที่เหลือมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีหน่วยงานต้นสังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครจังหวัดสกลนคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 3 ด้านคือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่งด้านการสรรหา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 23 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 23 มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ส่วนด้านที่ 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 23 มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และด้านสุดท้ายด้านที่ 3) ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 23 มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.4 จำแนกตามประเภทโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 2 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่โรงเรียนประถมศึกษา ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกันและด้านที่ 2) ด้านการออกจากราชการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่โรงเรียนประถมศึกษา ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร มีดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่งมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันสำรวจข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างครบถ้วน แต่งตั้งบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ จัดทำข้อมูลอย่างเป็นระบบและตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมกับรายงานข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

3.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของศึกษาภัณฑ์ ระเบียบเกี่ยวกับการสรรหา รวบรวมข้อมูลตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดแคลนตามวิชาเอกที่จำเป็นโดยคำนึงถึงหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลัก หรือตำแหน่งว่าง

เสนอไปยังหน่วยงานต้นสังกัดจะได้จัดสรรบุคลากรได้ทันเวลารวดเร็วและให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใสและยุติธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครจังหวัดสกลนคร อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การสำรวจอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน 2) การกำหนดอัตรากำลังโดยพิจารณาจากอัตราที่ขาดแคลนของสถานศึกษา และ 3) การกำหนดแผนงานบุคคลในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทต่าง ๆ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครมีลักษณะของบริบทคล้าย ๆ กัน การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามความต้องการของโรงเรียน นโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาลที่มุ่งปฏิรูประบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและการบริหารการจัดการศึกษาในโรงเรียนใช้หลักการกระจายอำนาจ และการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน รวมทั้งการบริหารจัดการโรงเรียนในรูปแบบบุคคล ทำให้บุคลากรหลายฝ่ายมีส่วนร่วม จึงทำให้มองว่าประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง พบว่าอยู่ในระดับมากมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิต สุทธิโต (2554, หน้า 76 - 77) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง

อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 139 – 140) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการวางแผนอัตรากำลังตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การเสนอคำร้องขอย้ายของบุคลากร ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยกระบวนการคุณธรรมและ 3) การบรรจุครูมีความเหมาะสม ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการมอบอำนาจให้ผู้บริหารโรงเรียน ปฏิบัติในบางเรื่องที่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ เช่น การออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีย้ายมาจากโรงเรียนอื่น ๆ การรักษาราชการแทน เป็นต้น ส่วนอำนาจในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งจะเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด จึงทำให้ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สอดคล้อง กับงานวิจัยของ พิเชิด สุโต (2554, หน้า 96 – 97) ที่ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่าการดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 101 – 102) ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ ตามที่กำหนดในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง 2) การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนดการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนดและ 3) การจัดให้มีคณะกรรมการในการกำหนดเกณฑ์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการส่วนใหญ่กำหนด นโยบายมุ่งเน้นพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การนำนโยบายสู่การปฏิบัติส่วนใหญ่ใช้การอบรมสัมมนาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรแกนนำและจัดทำเอกสารเผยแพร่ให้กับโรงเรียน และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องทำผลประโยชน์ต่อตนเองและโรงเรียน เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบกับสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัด จึงส่งผลให้ด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาถาวร กลุยาณเมธี (2557, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมาก และชาญยุทธ ลีอนาม (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ก็มีผลการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การรายงานการดำเนินการทางวินัย ได้มีการรายงานทุกครั้งที่มีการทำผิดวินัยเกิดขึ้น 2) การรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบพิจารณาและเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณาและ 3) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ทางวินัยของข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และระเบียบของทางราชการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะมีการส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเข้ารับการอบรมและมีการประชุมชี้แจงในที่ประชุมผู้บริหารโรงเรียนอยู่ อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียน ไปดำเนินการหามาตรการป้องกันอันเป็นเหตุที่จะ ทำให้เกิดการกระทำที่ผิดวินัย มีการ นิเทศ การกำกับติดตามจากผู้บริหารโรงเรียนอยู่ อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัย ของปิยะวัฒน์ ศรีไสว (2553, หน้า 130 – 135) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จังหวัดสุรินทร์ กรณีรายด้าน พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของมณีนุช การุญ (2560, 135 – 136) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัญหา ผลสำเร็จและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยม ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่าผลสำเร็จ ในการบริหารงานบุคคลด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างต่อเนื่อง บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติงานของโรงเรียน และมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1.5 ด้านการออกจากราชการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การดำเนินการให้ข้าราชการครูกลับเข้า มาปฏิบัติหน้าที่เมื่อพ้นข้อกล่าวหาว่าไม่มีความผิด 2) การอนุญาตการสั่งพักราชการและ การสั่งให้ออกจากราชการรายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ 3) การสั่งพัก ราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วยและข้าราชการครูมีกรณีถูก กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้อง คดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนแต่ละโรงเรียนมี การดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ทำให้มีการดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับที่เหมือน ๆ กัน ทำให้ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านการออกจากราชการ พบว่าอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัย ของพรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556, หน้า 143 – 147) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัย สำคัญพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยผิน เครือคำ (2557, หน้า 76 – 78) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าด้านวินัยและการ รักษาวินัย อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร

2.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยโดย และด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเพื่อการปฏิบัติราชการ การดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ จึงทำให้มีความเข้าใจและทราบขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นที่มากกว่าครูผู้สอน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ทิชากร อาจเอี่ยม (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 โดยภาพรวมรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามตำแหน่งพบว่ามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับธนาพันธ์ ตาขัน (2562, หน้า 182) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการ

บริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร รัตนสิงห์ (2556, หน้า 153 – 163) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามหน่วยงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกรงการ ราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 อาจเป็นเพราะว่าตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นงานที่จะต้องมีการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่วางไว้ กล่าวคือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร มีระเบียบการบริหารงานบุคคลที่เหมือนกัน มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอยู่เป็นประจำต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีการสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องการบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ จึงทำให้ไม่ว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามก็มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่ตนสังกัดอยู่ไม่แตกต่างกันซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 193) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัดพบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีหน่วยงานต้นสังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดได้จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยทัศน์และขยายการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบนโยบาย วัตถุประสงค์และมาตรฐานของโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนทราบบทบาทและเข้าใจการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต้องทำงานร่วมกันต้องแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนไม่ว่าจะสังกัดใด ก็ใช้กฎหมายระเบียบข้อบังคับและแนวปฏิบัติการบริหารให้หน่วยงานทางการศึกษาปฏิบัติเหมือนกัน และภารกิจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนไม่ว่าจะสังกัดใดก็มีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งน่าจะเป็นผลทำให้มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมพร มังคละศิริ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่อง สภาพแวดล้อมในองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับหน่วยงานต้นสังกัดแตกต่างกัน มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ หนูพร สภาชาติ (2552, หน้า 130 – 131) ได้ทำวิจัย เรื่อง สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่า พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีหน่วยงานต้นสังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในแต่ละสถานศึกษาได้บริหารงานบุคคล โดยการได้ยึดถือกฎระเบียบ ข้อบังคับคล้าย ๆ กัน อีกทั้งสถานศึกษามีการวางแผน ด้านการบริหารงานบุคคล

โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมด้วย มีการประชุมสร้างความเข้าใจกระบวนการ ขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลอยู่เป็นประจำ อีกทั้งแต่ละสถานศึกษาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา 23 มีขั้นตอนในการบริหารงานบุคคลที่เป็นแนวเดียวกัน กล่าวคือ สถานศึกษาต้องเสนอเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไปยังหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานต้นสังกัดก็จะเสนอเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบไปยังคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในระดับจังหวัด ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลูติยา ปทุมราษฎร์และจิณณวัตร ปะโคทัง (2557, หน้า 17) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน การปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำเอาผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร มีประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก แต่ยังพบว่าด้านที่ค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.05$) คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของทุก ฝ่าย จึงควรมีการพัฒนางาน แกไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

1.2 ผลการวิจัยมีการเปรียบเทียบตัวแปร ซึ่งมีความเหมือนและความแตกต่างกันไปบ้าง ในส่วนที่ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูล มีความคิดเห็นพ้องกัน และในส่วนที่มีความคิดเห็นที่ต่างกัน รวมทั้งพิจารณาค่าเฉลี่ย รายข้อที่มีค่าต่ำ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีการศึกษารายละเอียด และพัฒนาความรู้ในเรื่อง

การบริหารงานบุคคล เพื่อให้มีการเข้าใจในหลักการบริหารอันจะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ควรนำข้อค้นพบจากงานวิจัย ไปวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน ไปพัฒนาเพื่อให้การบริหารงานบุคคลประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

1.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยส่งเสริมให้ครู ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับภารกิจงานของโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารและประสิทธิผลของหน่วยงาน

1.5 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรมีการรายงานข้อมูลด้านบุคลากรตำแหน่งวิชาเอกที่ขาดแคลนตามความเป็นจริง วิเคราะห์จากภาระงานของโรงเรียน เพื่อจะได้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนและเสนอไปยังหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อพิจารณาในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งลำดับต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษา และทำการวิจัยเชิงนโยบายเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

2.3 ควรศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

2.4 ควรศึกษาแนวทางการสร้างเครื่องมือหรือพัฒนาสื่อที่สามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*.
กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ
พุทธศักราช 2546*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2550) *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกระทรวงกำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2551). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐ*. กรุงเทพฯ : ภาคพิมพ์.
- _____. (2552). *คู่มือปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา*. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ. กรุงเทพฯ : ภาคพิมพ์.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองรัตน์พรินต์
จำกัด.
- จักรเพ็ชร แผงจันทร์. (2552). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์
ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- จิตตินันท์ นันทไพบุลย์. (2554). *การจัดการทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิระ อกคิลป์. (2551). *คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพฐ. เล่ม 3 ภาค ก
การบริหารงานบุคคล*. ชัยภูมิ : ไทยเสรีการพิมพ์.
- จิราพร รัตนสิงห์. (2556). *การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา :*
จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*.
พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชรินทร์ จักรภพโยธิน. (2554). *ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชาญยุทธ ลือนาม. (2556). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2*. สารนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ฐิติยา ปทุมราษฎร์และ จิณณวัตร ปะโคทัง. (2557). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์*, 9(1), 25.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- ดุจดาว จิตใส. (2554). *การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทัศนีย์ ใจดี. (2560). *สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิชากร อาจเยี่ยม. (2559). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 28 จังหวัดศรีสะเกษ*. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 10(3), 70.
- ทิพวรรณ จำนงการ. (2551). *สภาพการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเอกชน จังหวัดพิจิตร*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. เพชรบูรณ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

- ธงชัย สันติวงษ์. (2549). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนาพนธ์ ดาซัน. (2562). *ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2562). *โรงเรียนที่ดี*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2554). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ตีรณสาร จำกัด.
- นฤป สีบวงษา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- นิภาดา พรหมเมือง. (2560). *สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. จังหวัดสกลนคร.วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2549). *การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- ปัทมา พุทธแสน. (2551). *การศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบูรณ์ :มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ปิยะวัฒน์ ศรีไสว. (2553). *การศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

- พงศธร ผาสิ่งห์. (2552). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลใน
 อุดรดิตถ์ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรดิตถ์ :
 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- พรทิพย์ เขี่ยมมาลา. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยบุรีรัมย์.
- พระมหาถาวร กลุยานเมธี (บุญสอน). (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน
 พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พท.ม
 พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิชิต สุตโต. (2554). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม
 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี :มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระเล็ง ปภัสสรโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ). (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี
 เขต 1. วิทยานิพนธ์ พท.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. ศูนย์หนังสือ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เพชร กล้าหาญ. (2552). การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคล
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา
 เขต 7. นครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ภพกมล มุขศรี. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหาร
 งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.พระนครศรีอยุธยา :
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2555). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.
 พิมพ์ครั้งที่ 3 ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.

- มณีบุษ การุญ . (2560). *สภาพปัญหา ผลสำเร็จและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มาลี สุริยะ. (2554). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- เมตตา สารวิงศ์. (2558). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*.
ค.ม. วิทยานิพนธ์ นครปฐม : มหาวิทยาลัยนครปฐม.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอดลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เย็นใจ เลหาวิช. (2554). *ผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134
ตอนที่ 40 ก. หน้า 1. 6 เมษายน 2560.
- รจนา อุปทุม. (2556). *การปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- รณกฤต รินทะชัย. (2557). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วันชัย ปานจันทร์. (2549). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยใช้ฐานการจัดการความรู้*. *วารสารการพัฒนา*, 2 (1), 1-17.
- วัลลพ สงวนนาม. (2552). *บทบาทของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- วรรณษา แซ่มพุทธา. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วิชัย สวัสดิ์. (2552). การศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิริยา วิวัฒน์วงศ์. (2555). การพัฒนางานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิฑูรย์ สีแดง. (2553). ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิทยา ศรีจันทร์หล้า. (2553). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลข : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2556). เทคนิคการเป็นหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิบูลย์ วัฒนศฤงคาร. (2550). ปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ในเขตอำเภอบางคล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. ภาคนิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สันติ เกตุมณี. (2552). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโครงการ อย.น้อยของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม:มหาวิทยาลัยนครปฐม.

- สมคิด มะธิปะโน. (2556). ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- โสภา วงษ์นาคเพ็ชร. (2553). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2. ปริญญา ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมคิด มะธิปะโน. (2556). ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมาน อัครภูมิ. (2551). การบริหารการศึกษสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: อุกฤษฏ์อิมพีเรียล.
- สายันต์ เมย์ไธสง. (2557). สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- _____. (2553). คู่มือเส้นทางครูมืออาชีพสำหรับครูผู้ช่วย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2550). คู่มือการดำเนินการทางวินัย สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2558). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2550). คู่มือดำเนินการทางวินัย สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. แผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ 2562. สกลนคร : กลุ่มงานนโยบายและแผน.สำนักงานฯ
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. แผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ 2562. สกลนคร : กลุ่มงานนโยบายและแผน.สำนักงานฯ
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. แผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ 2562. สกลนคร : กลุ่มงานนโยบายและแผน.สำนักงานฯ
- สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา 23. (2562). ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร
การศึกษา. เข้าถึงได้จาก: <http://www.sesarea23.go.th/web/>.
- ลิตธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา. (2554). บริหาร HR อย่างมืออาชีพ. กรุงเทพฯ:
ซิงค์บียอนด์บุ๊คส์.
- สร้อยสน นพภารัมย์. (2554). สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการบริหารงาน
บุคคลในยุครูปการศึกษาศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2553). การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.
นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสนาะ ดิเยาว์. (2551). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หนุพร สุภาชาติ. (2552). สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อำนวย พละศักดิ์. (2559). หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน
สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์
ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- อุทัยผิน เครือคำ. (2557). สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์ :
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- 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.
- Beall, J. (2007). *Strategic Management of Private School : Recruitment, Compensation, Development and Retention of Teachers*. Retrieved February 20, 2007, From <http://proquest.umi.com/>.
- Boselie, P.I and Joap P. (2005). *Human Resource Function Competencies in European Competencies*. *Personnel Review*, Farnborough. 34(5), 550.
- CIPD. (2019). Recruitment: an introduction. Retrieved from <http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/recruitment-overview.aspx>. April 2th, 2019.
- Lunenberg, F.C.& Ornstein, A.C. (2005). *Educational administration: Concepts and Practices (2nd ed.)*. California: An International Thomson Publishing Company.
- S. B. M. Marume. (2016). Public Personnel Administration. *International Journal of 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.
- Josephat Stephen Itika. (2011). *Fundamentals of human resource management Emerging experiences from Africa*. University of Groningen / Mzumbe University: Ipskamp Drukkers, Enschede.
- Owan, Valentine Joseph. (2018). Administration of Personnel Management Functions: Implication for the School. Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=3194793>. June 11th, 2018.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธาน
คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง
จังหวัดสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
3. ดร.นันทปภัทร บรรณัติเจริญโชติ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนเชียงยืน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ ครูวิทยะฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นายตรีชนนท์ แสนอุบล ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา
“โพธิ์คำอนุสรณ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

**ผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธาน
คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายทวีทรัพย์ มาละอินทร์ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นายศักดิ์ชัย ไชยแสนท้าว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองฮาง
สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. นายวัฒนา อุประ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าศรีโคสวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
6. นายก่อโชค โยตะศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนแต้
สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
7. นายตฤพล กาญจนะกันโห ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสว่าง
สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
8. นางสาวเพลินพิศ ดาศักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาขาม
สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
9. นายนันท์ อัดसार ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านท่าเยี่ยมโนนคอม
สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
10. นางวิรพรรณ นารินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาโพธิ์
สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๑

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

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

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

ด้วย นายภักดิ์ พงษ์พรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๔๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภักดิ์ พงษ์พรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๒๐๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๑

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

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

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

ด้วย นายภักดิ์วัฒน์ พองพรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภักดิ์วัฒน์ พองพรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๙ ๒๐๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๑

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

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคอนเชียงยืน

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

ด้วย นายภักดิ์ พงษ์พรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภักดิ์ พงษ์พรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๙ ๒๐๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๑

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

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.เกษียณทอง ต้นเชื้อ

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

ด้วย นายภักดิ์ พงษ์พรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภักดิ์ พงษ์พรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๒๐๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๑

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

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์”

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภักค์วัฒน์ พองพรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภักค์วัฒน์ พองพรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๕ ๒๐๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๘

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงแสนตอ (ผดุงราษฎร์วิทยาคาร)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภักดิ์ พงษ์พรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภักดิ์ พงษ์พรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๕ ๒๐๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๘



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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปทุมวาปี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภัควัฒน์ พงษ์พรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภัควัฒน์ พงษ์พรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๒๐๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๘

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองตากทราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภักดิ์ พงษ์พรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินทิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภักดิ์ พงษ์พรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๙ ๒๐๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๘

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแคนหนองไช่ (อำนวยการศิลป์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภักดิ์ พงษ์พรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภักดิ์ พงษ์พรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๙ ๒๐๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๘

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าเยี่ยมโนนคอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภักค์วัฒน์ พงษ์พรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภักค์วัฒน์ พงษ์พรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๒๐๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๘

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

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนข่าวสง่างามเจริญวิทย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภักดิ์พงศ์ พองพรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภักดิ์พงศ์ พองพรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๙ ๒๐๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓๓๓

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

๒๑ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภักดิ์ พงษ์พรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภักดิ์ พงษ์พรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๒๐๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๕๐ ถนนโยธา ตำบลเมืองชุม
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภักดิ์ พงษ์พรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัชวาลย์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภักดิ์ พงษ์พรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๙ ๒๐๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๙๖

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

๗ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพไล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภัควัฒก์ พงษ์พรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภัควัฒก์ พงษ์พรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๙ ๒๐๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๙๖

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

๗ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายศักดิ์ชัย ไชยแสนท้าว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภักดิ์วัฒน์ พองพรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภักดิ์วัฒน์ พองพรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๙ ๒๐๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๙๖

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

๗ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายก่อโชค โยตะศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภักดิ์ พงษ์พรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินทิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภักดิ์ พงษ์พรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๙ ๒๐๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๙๖

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

๗ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายวัฒนา อุประ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภักดิ์ พงษ์พรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภักดิ์ พงษ์พรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๙ ๒๐๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๙๖

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

๗ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายตฤพล กาญจนะกันโท

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภักดิ์ พงษ์พรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา ทิมบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภักดิ์ พงษ์พรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๙ ๒๐๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๙๖

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

๗ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวเพลินพิศ ดาศักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภักดิ์พงศ์ พองพรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภักดิ์พงศ์ พองพรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๙ ๒๐๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๙๖

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

๗ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายทวีทรัพย์ มาละอินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภักดิ์พงศ์ พองพรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอบขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภักดิ์พงศ์ พองพรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๕ ๒๐๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๙๖

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

๗ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายนันท์ อัดสาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภักดิ์พงศ์ พงษ์พรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภักดิ์พงศ์ พงษ์พรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๙ ๒๐๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๙๖

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

๗ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางวิพรพรรณ นารินรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายภักดิ์พงศ์ พองพรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายภักดิ์พงศ์ พองพรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๙ ๒๐๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัด
สกลนคร

2. แบบสอบถามประกอบไปด้วยข้อคำถามแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

3. ในการตอบแบบสอบถามกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อและ
ตามความเป็นจริง โดยให้ตอบทุกข้อ เพื่อผลการวิจัยที่ถูกต้อง เชื่อถือได้และเป็นประโยชน์
การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร เพื่อนำไปวิเคราะห์
ผลอันเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษาต่อไป

4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวม และจะ
ไม่กระทบกระเทือนต่อตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ท่านตอบ
ไว้เป็นความลับ และนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ
แบบสอบถามครั้งนี้

ภัควิวัฒน์ พองพรหม

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ผู้บริหารโรงเรียน

ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 10 ปี

10 - 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

3. หน่วยงานต้นสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

4. ประเภทโรงเรียน

โรงเรียนประถมศึกษา

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือตามความคิดเห็นของท่านว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
00	การรวบรวมและรายงานข้อมูลจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีความเป็นระบบเพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดครบถ้วน สมบูรณ์			✓		

ข้อ 00 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า สถานศึกษามีการรวบรวมและรายงานข้อมูลจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด มีความครบถ้วนสมบูรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อ	รายการ	ระดับประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง						
1	การวางแผนอัตรากำลัง					
	1. การสำรวจอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน					
	2. การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดภารกิจของบุคลากร ในโรงเรียน					
	3. การกำหนดแผนงานบุคคลในแผนกลยุทธ์ของ โรงเรียน					
	4. การกำหนดอัตรากำลังของสถานศึกษารวมกับ ตัวแทนชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา					
2	การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
	5. การนำเสนอข้อมูลจำนวนและประเภทบุคลากร ที่ต้องการ ต่อหน่วยงานต้นสังกัด					
	6. การรักษาตำแหน่งของผู้ที่ได้รับคำสั่งย้ายและขอ ตำแหน่งทดแทนตามความขาดแคลนของ สถานศึกษา					
	7. การคาดคะเนความต้องการกำลังบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต					
	8. การกำหนดอัตรากำลัง โดยพิจารณาจากอัตรา ที่ขาดแคลนของสถานศึกษา					
ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
3	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง					
	9. การมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร/คัดเลือก อัตราจ้าง					

ข้อ	รายการ	ระดับประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน				
		5	4	3	2	1
	10. การบรรจุครูมีความเหมาะสม ตรงกับสาขาวิชา ที่ต้องการ					
	11. การเสนอเหตุผลความจำเป็นต่อการเรียนการสอน ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
	12. การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วย กระบวนการคุณธรรม					
4	การเปลี่ยนตำแหน่งการขยายข้าราชการครูและบุคลากร					
	13. การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการ ย้ายและโอน					
	14. การยื่นคำร้องขอขยายของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา					
	15. การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่รับย้าย					
	16. การเสนอคำร้องขอขยายของบุคลากร ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ						
5	การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
	17. การจัดให้มีคณะกรรมการในการกำหนดเกณฑ์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
	18. การประเมินผล การปฏิบัติงานมีคุณธรรม และมีความโปร่งใสตรวจสอบได้					
	19. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ ตามที่กำหนดใน มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง					

ข้อ	รายการ	ระดับประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน				
		5	4	3	2	1
	20. การเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
6	การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์					
	21. การประกาศเรื่องขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์					
	22. การส่งเสริมข้าราชการครูให้ได้เครื่องราชอิสริยาภรณ์					
	23. การพิจารณาคุณสมบัติข้าราชการครู และตรวจสอบเอกสารหลักฐานของข้าราชการครูที่เสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์					
	24. การจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์					
7	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร					
	25. การสำรวจ ส่งเสริม และเสนอคำขอเลื่อนวิทยฐานะ					
	26. การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด					
	27. การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด					
	28. การขอเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
8	การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ					
	29. การดำเนินการจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ					

ข้อ	รายการ	ระดับประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน				
		5	4	3	2	1
	30. การพิจารณาความดีความชอบให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น					
	31. การยกย่องเชิดชูเกียรติของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความดีและความชอบ					
	32. การจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม					
9	การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
	33. การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การมอบหมายงาน					
	34. การกำหนดแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณให้กับครู					
	35. การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามความเหมาะสม					
	36. การควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
10	การส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบ					
	37. การประกาศแจ้งแนวทาง ข้อปฏิบัติในการขอใบประกอบวิชาชีพ					
	38. การดำเนินการเพื่อขอใบประกอบวิชาชีพ					
	39. การส่งเสริมให้บุคลากรขอใบประกอบวิชาชีพ					
	40. การยื่นคำขอใบประกอบวิชาชีพกับทางคุรุสภา					

ข้อ	รายการ	ระดับประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน				
		5	4	3	2	1
11	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
	41. การวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา					
	42. การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา					
	43. การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด					
	44. การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรมสัมมนาและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
12	การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
	45. การประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน					
	46. การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา					
	47. การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้					

ข้อ	รายการ	ระดับประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน				
		5	4	3	2	1
	48. การรวบรวมข้อมูลพหุมุมมองของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นและการแจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน ทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
13	การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ					
	49. การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ครบถ้วนสมบูรณ์					
	50. การดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา					
	51. การปรับปรุงแก้ไข ระบบและจัดทำทะเบียนประวัติเมื่อมีการย้าย เลื่อนวิทยฐานะ เลื่อนขั้นหรือได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์					
	52. การแจ้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ส่งข้อมูลเมื่อมีการแก้ไข					
ด้านที่ 4 วินัยและการสร้างวินัย						
14	การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ					
	53. การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในกรณีการกระทำผิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
	54. การดำเนินการสอบสวนเป็นไปด้วยความโปร่งใส มีความเป็นธรรม					

ข้อ	รายการ	ระดับประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน				
		5	4	3	2	1
	55. การพิจารณาลงโทษวินัยเป็นไปตามอำนาจ ที่กฎหมายกำหนด มีความยุติธรรม โปร่งใส					
	56. การรายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัย ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดมีประสิทธิภาพ					
15	การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ					
	57. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการ ลงโทษได้มีการดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน					
	58. การรายงานการดำเนินการทางวินัยได้มีการ รายงานทุกครั้งที่มีการทำผิดวินัยเกิดขึ้น					
	59. การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะได้สั่งยุติเรื่อง งตโทษ หรือลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือ ลดขั้นเงินเดือนแก่ผู้นั้นแล้วได้รายงานไปยัง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
16	การอุทธรณ์และการร้องทุกข์					
	60. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ทางวินัยของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไป ตามอำนาจหน้าที่และระเบียบของทางราชการ					
	61. การให้คำปรึกษา แนะนำการร้องทุกข์ และ ตรวจสอบคำร้องทุกข์ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา					

ข้อ	รายการ	ระดับประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน				
		5	4	3	2	1
	62. การรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การการศึกษา ตรวจสอบพิจารณาและเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา					
17	การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
	63. การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย					
	64. การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย					
	65. การสร้างขวัญกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
	66. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยในกาปฏิบัติงาน					
ด้านที่ 5 การออกจากราชการ						
18	การออกจากราชการ					
	67. การพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วยและข้าราชการครูในสถานศึกษา					
	68. การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมอย่างเข้มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด					

ข้อ	รายการ	ระดับประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน				
		5	4	3	2	1
	69. การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการออกจากราชการเมื่อปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
	70. การสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการกรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ					
19	การลาทุกประเภท					
	71. การอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาเป็นไปตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค.ศ.					
	72. การอนุญาตลาของผู้มีอำนาจเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม					
	73. การดำเนินการจัดทำบัญชีการลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
	74. การเสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี					
20	การสั่งพักราชการและสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน					
	75. การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการสั่งพักราชการหรือให้ออกจากราชการ					
	76. การดำเนินการให้ข้าราชการครูกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เมื่อพ้นข้อกล่าวหาว่าไม่มีความผิด					

ข้อ	รายการ	ระดับประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน				
		5	4	3	2	1
	77. การสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วยและข้าราชการครูมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา					
	78. การอนุญาตการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการรายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

สรุปผลการประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

ตาราง 17 สรุปผลการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของประสิทธิภาพการบริหารงาน
 บุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
61	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
63	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
64	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
65	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
66	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
67	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
68	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
69	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
70	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
71	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
72	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
73	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
74	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
75	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
76	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
77	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
78	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
การสำรวจอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน	1	.41	.99
การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดภารกิจของบุคลากร ในโรงเรียน	2	.83	.99
การกำหนดแผนงานบุคคลในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน	3	.73	.99
การกำหนดอัตรากำลังของสถานศึกษารวมกับตัวแทน ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา	4	.74	.99
การนำเสนอข้อมูลจำนวนและประเภทบุคลากร ที่ต้องการ ต่อหน่วยงานต้นสังกัด	5	.71	.99
การรักษาตำแหน่งของผู้ที่ได้รับคำสั่งย้ายและขอ ตำแหน่งทดแทนตามความขาดแคลนของสถานศึกษา	6	.79	.99
การคาดคะเนความต้องการกำลังบุคลากร เพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	7	.75	.99
การกำหนดอัตรากำลัง โดยพิจารณาจากอัตราที่ ขาดแคลนของสถานศึกษา	8	.80	.99
ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง			
การมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร/คัดเลือก อัตรากำลัง	9	.64	.99
การบรรจุครูมีความเหมาะสม ตรงกับสาขาวิชา ที่ต้องการ	10	.83	.99
การเสนอเหตุผลความจำเป็นต่อการเรียนการสอน ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	11	.67	.99

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วย กระบวนการคุณธรรม	12	.85	.99
การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการย้าย และโอน	13	.61	.99
การยื่นคำร้องขอขยายของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	14	.65	.99
การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่รับย้าย	15	.63	.99
การเสนอคำร้องขอขยายของบุคลากร ไปยังสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา	16	.63	.99
ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ			
การจัดให้มีคณะกรรมการในการกำหนดเกณฑ์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	17	.67	.99
การประเมินผล การปฏิบัติงานมีคุณธรรม และมีความโปร่งใสตรวจสอบได้	18	.90	.99
การประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ตามที่กำหนดในมาตรฐานการ กำหนดตำแหน่ง	19	.67	.99
การเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	20	.91	.99
การประกาศเรื่องขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์	21	.80	.99
การส่งเสริมข้าราชการครูให้ได้เครื่องราชอิสริยาภรณ์	22	.85	.99

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
การพิจารณาคุณสมบัติข้าราชการครู และตรวจสอบ เอกสารหลักฐานของข้าราชการครูที่เสนอขอ เครื่องราชอิสริยาภรณ์	23	.79	.99
การจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์	24	.82	.99
การสำรวจ ส่งเสริม และเสนอคำขอเลื่อนวิทยฐานะ	25	.63	.99
การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	26	.81	.99
การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู ตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด	27	.82	.99
การขอเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	28	.75	.99
การดำเนินการจัดสรรงบประมาณ สนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	29	.77	.99
การพิจารณาความดีความชอบให้กับครูที่มีผลงาน ดีเด่น	30	.85	.99
การยกย่องเชิดชูเกียรติของครูและบุคลากรทางการ ศึกษาที่มีความดีและความชอบ	31	.78	.99
การจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่าง เหมาะสม	32	.82	.99
การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐาน วิชาชีพจรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การ มอบหมายงาน	33	.79	.99

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
การกำหนดแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณให้กับครู	34	.85	.99
การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามความ เหมาะสม	35	.69	.99
การควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตน ตามระเบียบวินัยมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	36	.54	.99
การประกาศแจ้งแนวทาง ข้อปฏิบัติในการขอใบ ประกอบวิชาชีพ	37	.52	.99
การดำเนินการเพื่อขอใบประกอบวิชาชีพ	38	.78	.99
การส่งเสริมให้บุคลากรขอใบประกอบวิชาชีพ	39	.76	.99
การยื่นคำขอใบประกอบวิชาชีพกับทางคุรุสภา	40	.75	.99
การวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการ พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา	41	.79	.99
การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา	42	.79	.99
การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด	43	.71	.99
การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม สัมมนาและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	44	.35	.99

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
การประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน	45	.68	.99
การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา	46	.71	.99
การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	47	.69	.99
การรวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นและการแจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน ทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	48	.59	.99
การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ครบถ้วน สมบูรณ์	49	.87	.99
การดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา	50	.76	.99
การปรับปรุงแก้ไข ระบบและจัดทำทะเบียนประวัติเมื่อมีการย้าย เลื่อนวิทยฐานะ เลื่อนขั้นหรือได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์	51	.81	.99
การแจ้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ส่งข้อมูลเมื่อมีการแก้ไข	52	.64	.99

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านที่ 4 วินัยและการสร้างวินัย	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในกรณีการกระทำผิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	53	.71	.99
การดำเนินการสอบสวนเป็นไปด้วยความโปร่งใสมีความเป็นธรรม	54	.73	.99
การพิจารณาลงโทษวินัยเป็นไปตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด มีความยุติธรรม โปร่งใส	55	.79	.99
การรายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยังหน่วยงานต้นสังกัดมีประสิทธิภาพ	56	.77	.99
การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษได้มีการดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน	57	.80	.99
การรายงานการดำเนินการทางวินัยได้มีการรายงานทุกครั้งที่มีการทำผิดวินัยเกิดขึ้น	58	.84	.99
การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะได้สั่งยุติเรื่อง งดโทษ หรือลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนแก่ผู้นั้นแล้วได้รายงานไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	59	.73	.99
การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และระเบียบของทางราชการ	60	.80	.99

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านที่ 4 วินัยและการสร้างวินัย	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
การให้คำปรึกษา แนะนำการร้องทุกข์ และตรวจสอบ คำร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	61	.68	.99
การรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในเขตพื้นที่การการศึกษาตรวจสอบ พิจารณาและเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมาย พิจารณา	62	.83	.99
การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการให้บุคลากรได้ ปฏิบัติตามระเบียบวินัย	63	.86	.99
การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย	64	.76	.99
การสร้างขวัญกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนา เจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	65	.74	.99
สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวินัย ในกา ปฏิบัติงาน	66	.65	.99
ด้านที่ 5 การออกจากราชการ			
การพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครู ผู้ช่วยและข้าราชการครูในสถานศึกษา	67	.70	.99
การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการกรณี ไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการ เตรียมความพร้อมอย่างเข้มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	68	.81	.99

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านที่ 5 การออกจากราชการ	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการออกจาก ราชการเมื่อปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	69	.70	.99
การสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการกรณีเจ็บป่วย โดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ	70	.78	.99
การอนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาเป็นไปตาม นโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.ค.ศ.	71	.71	.99
การอนุญาตลาของผู้มีอำนาจเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม	72	.71	.99
การดำเนินการจัดทำบัญชีการลาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	73	.78	.99
การเสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมาย กำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี	74	.80	.99
การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการสั่งพักราชการ หรือให้ออกจากราชการ	75	.65	.99
การดำเนินการให้ข้าราชการครูกลับเข้ามาปฏิบัติ หน้าที่เมื่อพ้นข้อกล่าวหาว่าไม่มีความผิด	76	.73	.99
การสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ออน ในกรณีที่ครูผู้ช่วยและข้าราชการครูมีกรณีถูก กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนต้องตั้ง คณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา	77	.79	.99

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านที่ 5 การออกจากราชการ	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
การอนุญาตการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจาก ราชการรายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	78	.79	.99

จากตาราง 20 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.408 – 0.986 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร เท่ากับ 0.986 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.408 – 0.803 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.990
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.613 – 0.854 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.991
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.352 – 0.911 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.990
4. วินัยและการสร้างวินัยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.646 – 0.858 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.990
5. การออกจากราชการมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.702 – 0.852 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.990

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรม
คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมาลงในตาราง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
aa	Between Groups	3.205	2	1.602	4.008	.019
	Within Groups	147.509	369	.400		
	Total	150.714	371			
bb	Between Groups	.861	2	.430	.864	.422
	Within Groups	183.832	369	.498		
	Total	184.692	371			
cc	Between Groups	1.134	2	.567	1.569	.210
	Within Groups	133.358	369	.361		
	Total	134.492	371			
dd	Between Groups	.399	2	.200	.483	.617
	Within Groups	152.524	369	.413		
	Total	152.923	371			
ee	Between Groups	3.591	2	1.795	3.989	.019
	Within Groups	166.069	369	.450		
	Total	169.660	371			
tt	Between Groups	.721	2	.360	1.859	.157
	Within Groups	71.528	369	.194		
	Total	72.249	371			

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
						aa	โรงเรียนประถมศึกษา		
	โรงเรียนชายโอกาส ทางการศึกษา	84	4.2753	.63048	.06879	4.1385	4.4121	3.00	5.00
	โรงเรียนมัธยมศึกษา	69	4.3967	.59716	.07189	4.2533	4.5402	2.75	5.00
	Total	372	4.2292	.63737	.03305	4.1642	4.2941	2.75	5.00
bb	โรงเรียนประถมศึกษา	219	4.0702	.68234	.04611	3.9793	4.1611	2.75	5.00
	โรงเรียนชายโอกาส ทางการศึกษา	84	4.1027	.74146	.08090	3.9418	4.2636	2.75	5.00
	โรงเรียนมัธยมศึกษา	69	3.9601	.73468	.08844	3.7837	4.1366	2.75	5.00
	Total	372	4.0571	.70557	.03658	3.9852	4.1291	2.75	5.00
cc	โรงเรียนประถมศึกษา	219	4.3692	.63616	.04299	4.2845	4.4540	2.89	5.00
	โรงเรียนชายโอกาส ทางการศึกษา	84	4.3320	.62268	.06794	4.1969	4.4671	2.89	5.00
	โรงเรียนมัธยมศึกษา	69	4.4956	.43642	.05254	4.3907	4.6004	2.89	5.00
	Total	372	4.3843	.60209	.03122	4.3229	4.4456	2.89	5.00
dd	โรงเรียนประถมศึกษา	219	4.4077	.68275	.04614	4.3168	4.4986	3.00	5.00
	โรงเรียนชายโอกาส ทางการศึกษา	84	4.4243	.63582	.06937	4.2863	4.5623	3.00	5.00
	โรงเรียนมัธยมศึกษา	69	4.4948	.50512	.06081	4.3735	4.6162	3.00	5.00
	Total	372	4.4276	.64202	.03329	4.3622	4.4931	3.00	5.00
ee	โรงเรียนประถมศึกษา	219	4.3539	.70861	.04788	4.2595	4.4483	2.92	5.00
	โรงเรียนชายโอกาส ทางการศึกษา	84	4.3244	.68560	.07481	4.1756	4.4732	3.00	5.00
	โรงเรียนมัธยมศึกษา	69	4.5966	.50863	.06123	4.4744	4.7188	3.00	5.00
	Total	372	4.3922	.67624	.03506	4.3233	4.4612	2.92	5.00
tt	โรงเรียนประถมศึกษา	219	4.2719	.45354	.03065	4.2115	4.3323	3.17	5.00
	โรงเรียนชายโอกาส ทางการศึกษา	84	4.2917	.46800	.05106	4.1902	4.3933	3.16	5.00
	โรงเรียนมัธยมศึกษา	69	4.3888	.35369	.04258	4.3038	4.4737	3.19	5.00
	Total	372	4.2981	.44129	.02288	4.2531	4.3431	3.16	5.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งให้มีประสิทธิผลได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวະบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไหล คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายต๋นพล กาญจนะกันโท
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสว่าง
สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายวัฒนา อูประ
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าศรีไคลวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์นายทวิทรัพย์ มาละอินทร์
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายภัควัฒน์ก์ พงษ์พรหม
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 24 มกราคม 2535
ภูมิลำเนา	จังหวัดสกลนคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 1/3 หมู่ 3 บ้านหนองสองหาง ตำบลกุดบาก อำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านนาอวนน้อย ตำบลธาตุ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร 47120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนกุดบากราษฎร์บำรุง อำเภอบ้านกุดบาก จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2550	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2553	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2558	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2563	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560	ครูผู้ช่วย โรงเรียนโรงเรียนบ้านนาอวนน้อย ตำบลธาตุ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2562	ครู คศ.1 โรงเรียนโรงเรียนบ้านนาอวนน้อย ตำบลธาตุ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร