



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

วิทยานิพนธ์

ของ

สุดาทิพย์ ฤวิไลไพโร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

วิทยานิพนธ์
ของ
สุดาทิพย์ ฤทธิไพโร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONNEL MANAGEMENT AND
EFFECTIVENESS OF TEACHERS' PERFORMANCE UNDER
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 22

BY

SADATHIP TAWINPHRAI

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 Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

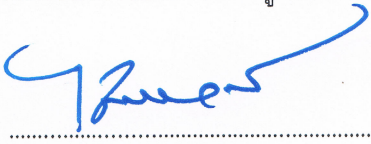
ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ สุดาทิพย์ ถวิลไพโร

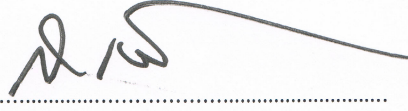
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธณา สุวรรณไตรย์)	ประธานกรรมการสอบ	 (ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม)	ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และกรรมการสอบ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยชัย ไพทึล)	กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม	 (ดร.วรกาญญาพิไล แกะระหัน)	กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และกรรมการสอบ
 (ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร)		กรรมการสอบและ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดิگانต์ เพ็ชรบุญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 8 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือจาก ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเอาใจใส่ ดูแล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง ในความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.โซยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ นางละม่อม ศิริสวัสดิ์ นางรุ่งทิภา ควรมช ดร.พิสุทธิ กิตติศรีวรพันธ์ นายเสียง พวงพันธ์ นายอภิเชษฐ์ สุนทรล นางทิพวรรณ เสนจันทร์ฉิมชัย นางวฤณภา จันทรสาชา นางสุดารัตน์ ศรพรหม นายพิพัฒน์พงษ์ พรหมจันทร์ และนางผกามาศ ช่างถม ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนะทางการพัฒนางานวิจัยครั้งนี้ให้ สำเร็จลุล่วง

ขอขอบคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในหลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาตอบ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ รวมทั้งนักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 19 ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือใน ทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอให้ผลจากการวิจัยก่อให้เกิดประโยชน์สำหรับทุกท่านในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

สุดาทิพย์ ฤทธิไพโร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดการวิจัย	13
นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคล	20
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	20
ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	29
การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	32
ความหมายของการบริหารงานบุคคล	32
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล	35
หลักการบริหารงานบุคคล	37
ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล	39
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	84
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.....	91
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	95
งานวิจัยในประเทศ	95
งานวิจัยต่างประเทศ	103

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	107
วิธีดำเนินการวิจัย	
ตอนที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับ	
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.....	108
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	108
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	115
การเก็บรวบรวมข้อมูล	119
การวิเคราะห์ข้อมูล	120
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	122
ตอนที่ 2 หาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการ	
ปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
มัธยมศึกษา เขต 22.....	124
4	127
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	127
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	128
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	129
5	187
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
ความมุ่งหมายของการวิจัย	187
สมมติฐานการวิจัย	188
วิธีดำเนินการวิจัย	189
สรุปผลการวิจัย	193
อภิปรายผลการวิจัย	194
ข้อเสนอแนะการวิจัย	211

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	213
ภาคผนวก	227
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	229
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย.....	233
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	261
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ	279
ภาคผนวก จ ภาพประกอบการวิจัย	289
ประวัติย่อของผู้วิจัย	297

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนครุ

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ขอขายการบริหารงานบุคคล	43
2	ข้อมูลจำนวนโรงเรียน ขนาดโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกตามอำเภอ	91
3	ข้อมูลจำนวนข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรอื่น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	93
4	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และ ขนาดโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	109
5	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอและ ขนาดโรงเรียน	112
6	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม.....	129
7	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและ ครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน	131
8	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและ ครูผู้สอน ด้านการวางแผน	132
9	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและ ครูผู้สอน ด้านการสรรหาและคัดเลือก	134

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
10	ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	136
11	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	138
12	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	140
13	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน ด้านการออกจากราชการ	143
14	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน	145
15	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	146

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
16	<p>ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และ ครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้</p>	147
17	<p>ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน</p>	149
18	<p>เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง</p>	150
19	<p>การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติ หน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง</p>	152
20	<p>เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและ ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน</p>	156
21	<p>การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติ หน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์การปฏิบัติงาน</p>	157

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
22	เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	160
23	เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน	161
24	เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	163
25	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	164
26	เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน	166

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
27	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และ ครูผู้สอน จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน.....	167
28	เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและ ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	170
29	เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและ ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	171
30	เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและ ครูผู้สอน จำแนกจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน	172
31	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน	173
32	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างการบริหารงานบุคคล กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	174

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
33	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	175
34	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.....	176
35	การนำเสนอระดับการบริหารงานบุคคล สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา	177
36	การนำเสนอระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา	178
37	การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	281
38	การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	284
39	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	285
40	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	287

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	13
2 การคำนวณอุปทานภายใน	51
3 สัมภาษณ์ ดร.พิสุทธิ กิตติศรีวรพันธ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.....	291
4 สัมภาษณ์ นายพิพัฒน์พงษ์ พรหมจันทร์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอุเทนพัฒนา อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.....	291
5 สัมภาษณ์ นางสุดารัตน์ ศรีพรหม ครูชำนาญการ โรงเรียนดอกลดาวิทยา อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.....	292
6 สัมภาษณ์ นางละม่อม ศิริสวัสดิ์ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.....	292
7 สัมภาษณ์ นางวฤณภา จันทร์สาขา ครูชำนาญการ โรงเรียนนครพนมวิทยาคม อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.....	293
8 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร.....	293
9 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธวัชชัย โพธิ์ไหล คณะกรรมการบริหาร หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร.....	294

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
10 นายเลียง ผางพันธ์ ผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ โรงเรียนมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.....	294
11 นายอภิเชษฐ์ สุรินทร์ ผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.....	295
12 นางพกามาศ ช่างถม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนดงหลวงวิทยา อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22.....	295

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาประเทศโดยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นระยะ ๆ ประเทศไทยมีการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มีระยะเวลาตั้งแต่ พ.ศ. 2560 - 2564 ซึ่งแผนพัฒนาประเทศทุก ๆ ฉบับจะกำหนดเป้าหมายตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของแต่ละช่วงเวลาภายใต้สถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเมื่อศึกษาแผนพัฒนาประเทศย้อนหลังพบว่า ในแผนพัฒนาฯ ตั้งแต่ฉบับที่ 8 ถึงฉบับปัจจุบัน ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง เน้นการพัฒนาแบบองค์รวม มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ, 2560, หน้า 4) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 พ.ศ. 2562 มาตรา 39 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) มาตรา 44 ระบุไว้ว่าให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดกระทรวงเลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไว้เป็นการเฉพาะให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวมอบอำนาจให้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ให้คำนึงถึง ความเป็นอิสระและการบริหารงานที่คล่องตัวในการจัดการศึกษาของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ภายใต้หลักการบริหารงานการศึกษาจึงทำให้สถานศึกษาเกิดการตื่นตัว มีการบริหารจัดการโดยยึดแนวการปฏิรูปการศึกษา และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ด้าน ดังนั้น การบริหารการศึกษาจึงมีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม โดยสถานศึกษาจะมีอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่พร้อมใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 46 - 47)

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน โดยมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุม ตั้งแต่การแสวงหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้เทคนิค การบริหารในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลต้องมีความคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้ระเบียบและกฎหมาย (ภัทรวดี ตริโษษฐ์, 2559, หน้า 15) ดังนั้นการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) จึงมีความสำคัญ ดังนี้ 1) ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์การในฐานะงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์จะให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์การ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพจะสามารถดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองมีความรู้ความสามารถ และยังส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์การมากขึ้น ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัยความสามารถแบบหลากหลาย 3) ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเยี่ยม จะช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ มีงานทำ สร้างผลผลิตให้แก่องค์การ (สมพร นนทภา, 2560, หน้า 10) ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ กำหนดให้มีแนวทางการปฏิรูป

การเรียนรู้แบบพลิกโฉมเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และในการดำเนินการปฏิรูปดังกล่าวต้องให้มีการเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ จากบทบาทครูสอน เป็นโค้ช หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้ ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้ และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของเด็ก รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครู ตั้งแต่การดึงดูดคัศสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 คือ ครูต้องสามารถช่วยนักเรียนให้รู้จักแสวงหาความรู้และนำความรู้ไปประยุกต์ ใช้ในชีวิตจริงเพื่อประโยชน์ของตนเองและสังคม ครูจึงต้องปรับการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียนแต่ละคน ดูแลผู้เรียนเป็นรายคน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาเต็มศักยภาพและการที่ช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนได้ดีคือ การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561, หน้า 148 – 154)

การพัฒนาองค์การทางการศึกษามีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือ องค์การจะต้องมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพเหมาะสมกับภาระงานและเพียงพอต่อการบริหารจัดการ (อุดม พินธุวิชัย, 2553, หน้า 5) ซึ่งการปฏิบัติงานของครูเป็นความสามารถของครูผู้สอนเพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จหรือเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย องค์ประกอบของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน 15 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู 2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง 3) ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล 4) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม 5) พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง 6) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 7) บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอน ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร 8) ดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนา

คุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ 9) จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียน มีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสภาวะของผู้เรียน 10) วิจัย สร้างนวัตกรรม และ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 11) ปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ 12) ร่วมมือกับ ผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 13) สร้าง เครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของ ผู้เรียน 14) ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่าง ทางวัฒนธรรม 15) ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, หน้า 18 – 20)

การจัดกระบวนการเรียนรู้หรือการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้ที่มี คุณภาพมากที่สุด ก่อนอื่นครูต้องมีคุณภาพต้องลดภาระงานอื่นที่มีในงานสอนของคุณ ด้วยการจัดการบุคลากรสายสนับสนุนมาแบ่งเบาภาระงานอื่นของคุณ เพื่อให้คุณมีเวลาสอน เพิ่มขึ้น และใช้เวลาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กและครู การทำให้คุณมีคุณภาพโดย พัฒนาครูให้เข้าใจการใช้หลักสูตร สามารถออกแบบการจัดการเรียนการสอนในเนื้อหา สาระแต่ละช่วงชั้นให้บรรลุผลตามที่หลักสูตรกำหนด และมีรูปแบบ วิธีการและทักษะการ จัดกระบวนการเรียนรู้หรือการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ทักษะชีวิต ให้แก่เด็ก (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558, หน้า 44)

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายการพัฒนาครูที่มุ่งตอบสนองต่อความต้องการ ที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษาให้มากที่สุด เพราะสถานศึกษาแต่ละแห่ง ย่อมมีสภาพปัญหาความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกันอันเนื่องมาจากวิสัยทัศน์ เป้าหมาย การพัฒนาที่มีความแตกต่างหลากหลาย การพัฒนาครูจึงใช้กระบวนการให้ครูได้มีโอกาส เลือกลงหลักสูตรที่จะเข้ารับการพัฒนาตามความต้องการโดยความเห็นชอบของผู้บริหาร สถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2560, หน้า 96) เนื่องจากครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ที่แสดงถึงความเป็นผู้มีปัญญาในการสร้างสรรค์สังคม วิชาชีพครูจึงเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับของสังคมในวงกว้าง อย่างไรก็ตามความเป็นวิชาชีพชั้นสูง ย่อมมาพร้อมกับความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ครูต้องดำรงตนให้ มีคุณลักษณะตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมุ่งพัฒนาตนเองให้มีความเป็นมืออาชีพโดย

สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานตามวิชาชีพของตนที่คุณภาพของผู้เรียน

(พร้อมไฟล์ บัณฑิตวิทยาลัย และวสันต์ ทองไทย, 2562, หน้า 33)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีเขตพื้นที่บริการด้าน การศึกษาครอบคลุมพื้นที่ 2 จังหวัด คือ จังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 51 โรงเรียน และ จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 30 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 81 โรงเรียน มีผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 167 คน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3,167 คน มีพันธกิจ ดังนี้

- 1) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และมีขีดความสามารถ ในการแข่งขันระดับประเทศ
- 2) เสริมสร้างศักยภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีโอกาสและเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
- 3) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ตรงตามสมรรถนะและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองใน ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 5) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัด การศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาล จากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลที่ทันสมัยและมีความเชื่อมโยงทุกระดับ ซึ่งได้วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ปัญหาและ อุปสรรค ของการบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีปัญหาที่เกิดขึ้นดังนี้ บริบทส่วนใหญ่เป็นโรงเรียน ขนาดเล็กและกลาง จึงประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามกรอบ อัตรากำลังขาดแคลนข้าราชการครูในบางสาขาวิชาเอก โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก ขาดแคลนครูสายสนับสนุนการสอน เช่น ครูธุรการ ครูการเงินและพัสดุ เป็นต้น บุคลากร ในสังกัดมีการปรับเปลี่ยน โยกย้ายอยู่ตลอดเวลาทำให้ปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทดแทนกัน การพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องต่อความต้องการ ทำให้ข้าราชการครูขาดการพัฒนาองค์ความรู้ จึงไม่เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการเพื่อ เลื่อนวิทยฐานะ ขาดการพัฒนาทักษะกระบวนการการทำงานเป็นทีม ขาดความรู้ ขาด ทักษะเฉพาะด้าน ขาดการกำกับ นิเทศ ติดตามในการปฏิบัติงานและวิเคราะห์งานในหน้าที่ อีกทั้งขาดวัฒนธรรมและวินัยในการปฏิบัติงาน เช่น มาทำงานสาย ขาดจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22, 2561, หน้า 40 – 50)

ดังนั้นการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา จึงเป็นภารกิจสำคัญที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองนโยบายของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีกระยะภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

จากที่ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคล และการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ว่าการบริหารงานบุคคลจะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอย่างไรและมีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างไรเพื่อให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพที่ดีและการจัดกระบวนการเรียนรู้หรือการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมากที่สุดซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับใด

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. การบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

6. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน แตกต่างกัน

3. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน แตกต่างกัน

5. การบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ให้ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในสังกัดให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู
2. ผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อสนับสนุนประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสังกัดอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังนี้

- 1.1 การบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการบริหารทรัพยากรมนุษย์และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ สมพร นนทภา (2560); วิไลลักษณ์ สีดา (2562); วาทีตยา ราชภัคดี (2561); สมคิด บางโม (2558); นิภาดา พรหมเมือง (2560); สุดารัตน์ ลาแสง (2557); วิริยา วิวัฒน์วงศ์ (2555); ชนมณี ศิลานุกิจ (2559); ภัคภิญญา หว่างจิตร (2558); จินตนา เผ่าจินดา (2559); Pham ThanhPhuc (2560) ได้การบริหารงานบุคคล 6 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านการวางแผน

1.1.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือก

1.1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

1.1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.1.5 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

1.1.6 ด้านการออกจากราชการ

1.2 ผู้วิจัยศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดไว้ 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ มีดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, หน้า 17)

1.2.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

1.2.1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

1.2.1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

1.2.1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล

1.2.1.4 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม

1.2.1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้

1.2.2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.2.2.2 บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน ในการวางแผน และจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม

1.2.2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

1.2.2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน

1.2.2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2.2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

1.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

1.2.3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.2.3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

1.2.3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

1.2.3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในวิจัย

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น 3,302 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 81 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล 81 คน และครูผู้สอน 3,140 คน จากจำนวนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ทั้งหมดจำนวน 81 แห่ง

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 344 คน ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 52 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล 52 คน และครูผู้สอน 256 คน จากจำนวนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ทั้งหมด จำนวน 81 แห่ง วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

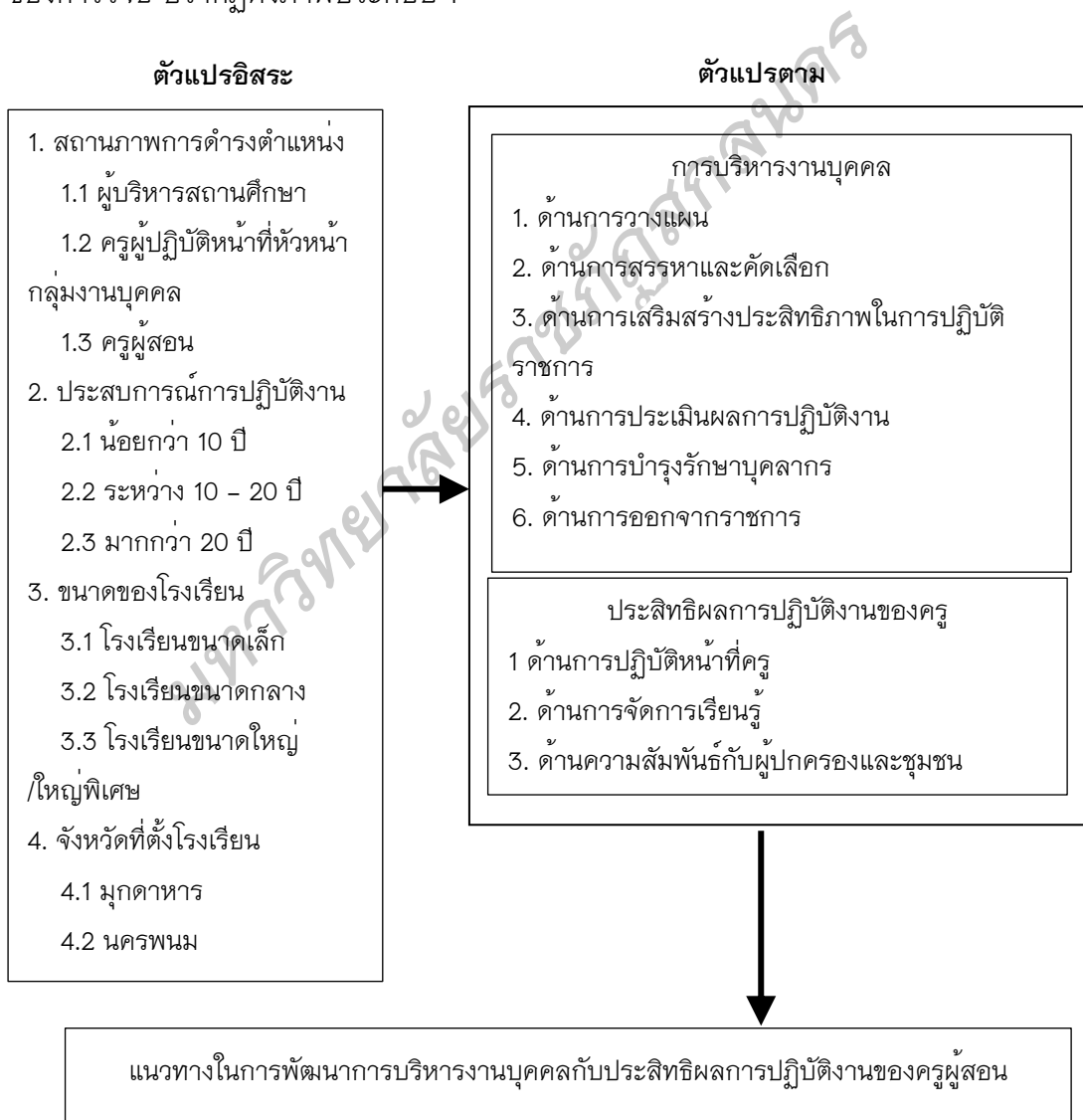
3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพในการดำรงตำแหน่ง จำแนกเป็น 3 กลุ่มได้แก่

- 3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
- 3.1.1.2 ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล
- 3.1.1.3 ครูผู้สอน
- 3.1.2 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่
 - 3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.1.2.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี
 - 3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี
- 3.1.3 ขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่
 - 3.1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 3.1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 3.1.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
- 3.1.4 จังหวัดที่ตั้งโรงเรียน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่
 - 3.1.4.1 มุกดาหาร
 - 3.1.4.2 นครพนม
- 3.2 ตัวแปรตามได้แก่
 - 3.2.1 การบริหารงานบุคคล ตามกรอบแนวคิด 6 ด้าน ดังนี้
 - 3.2.1.1 ด้านการวางแผน
 - 3.2.1.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือก
 - 3.2.1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 3.2.1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.2.1.5 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
 - 3.2.1.6 ด้านการออกจากราชการ
 - 3.2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดไว้จำนวน 3 ด้าน 15 ตัวชี้วัด (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, หน้า 17) ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้
 - 3.2.2.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
 - 3.2.2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้
 - 3.2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลจากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการบริหารทรัพยากรมนุษย์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดไว้จำนวน 3 ด้าน (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, หน้า 17) จึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ปรากฏดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการ

นียมคัพทเฉพาะ

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้วยกระบวนการต่าง ๆ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ รวมไปถึงการบำรุงรักษาบุคลากรให้อยู่ภายในองค์กรได้นาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถตามความต้องการและความจำเป็น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้และพัฒนาความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้เกิดแก่องค์กร แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผน หมายถึง การคาดการณ์ถึงการเคลื่อนย้ายบุคลากรทางการศึกษา ความต้องการสาขา / วิชาเอก โดยการวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การวางแผนอัตรากำลังคน จัดทำแผนอัตรากำลัง ตามสภาพความต้องการบุคลากร คุณวุฒิ และระยะเวลา ตลอดจนกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่ต้องการอย่างเป็นระบบ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือก หมายถึง กระบวนการที่แสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการใช้เครื่องมือต่าง ๆ มาคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่ก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนา ก่อนการเลื่อนตำแหน่ง การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และงานบริการด้านอื่น ๆ

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าของบุคลากรในแง่ของผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการประเมินไปใช้พิจารณาเรื่องต่าง ๆ และสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

1.5 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง การพยายามจะให้เกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจและรู้สึกปลอดภัยทางด้านกายและจิตใจและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร มีผลทำให้เกิดความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

1.6 ด้านการออกจากราชการ หมายถึง การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากตำแหน่งสภาพการเป็นข้าราชการครู หรือออกจากราชการเนื่องด้วยการลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การออกจากราชการ กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน กรณีมีมลทินมัวหมอง และกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารงาน โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพึงพอใจต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งกระบวนการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดไว้จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3. สภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือครูผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่แทน

3.2 ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล หมายถึง ครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้ากลุ่มงานงานบุคคลในโรงเรียน

3.3 ครูผู้สอน หมายถึง ครูประจำการที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสายชั้นหรือครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบันแบ่งเป็น

4.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล ครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน น้อยกว่า 10 ปี

4.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล ครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน ระหว่าง 10 – 20 ปี

4.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล ครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขนาดของนักเรียนตามจำนวนนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ

5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีจำนวนนักเรียน 1 – 499 คน

5.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีจำนวนนักเรียน 500 – 1499 คน

5.3 ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีจำนวนนักเรียน 1500 คน ขึ้นไป

6. จังหวัดที่ตั้งโรงเรียน หมายถึง จังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่บริการด้านการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ครอบคลุมพื้นที่ 2 จังหวัด คือ

6.1 จังหวัดมุกดาหาร หมายถึง จังหวัดที่อยู่ในเขตพื้นที่บริการด้านการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 30 โรงเรียน

6.2 จังหวัดนครพนม หมายถึง จังหวัดที่อยู่ในเขตพื้นที่บริการด้านการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 51 โรงเรียน

7. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนดำเนินการโดย ผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติค่าเฉลี่ยของการบริหารงานบุคคลกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ทั้งโดยรวมและรายด้านมาพิจารณา ถ้าพบการการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม นำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคล
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
2. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 2.3 หลักการบริหารงานบุคคล
 - 2.4 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล
 - 2.4.1 ด้านการวางแผน
 - 2.4.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือก
 - 2.4.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 2.4.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 2.4.5 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
 - 2.4.6 ด้านการออกจากราชการ
3. แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
 - 5.1.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.1.2 งานวิจัยต่างประเทศ

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู

5.2.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคล

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

จันทร์เพ็ญ สว่างศรี (2551, หน้า 28 - 29) ได้ให้แนวคิดของการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) คือ ภารกิจของผู้บริหารงานทุกคนและของผู้ชำนาญการด้านบุคลากรโดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงตลอดเวลา ส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ กระบวนการบริหารงานบุคคลเริ่มต้นด้วยการสรรหา การคัดเลือก การสอบ การเลื่อนขั้น การจำแนกตำแหน่ง การโอนย้าย การฝึกอบรมการพัฒนาบุคคล การประเมินผลบุคคล การออกจากราชการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เป็นต้น ส่วนใหญ่มักจะอยู่ในความหมายของการกระทำสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เท่านั้น คือ

1. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) และการสรรหา (Recruitment)
2. การสัมภาษณ์และการคัดเลือก (Interviewing and Selection)
3. การแต่งตั้ง (Promotion) การโยกย้าย (Transfer)
4. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน หรือการพิจารณาเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
5. จัดสิ่งจูงใจ (Incentive) และผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ (Benefits)
6. สร้างความร่วมมือและพัฒนาให้มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน
7. อบรมพัฒนาความรู้ความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา
8. เสริมสร้างและรักษาขวัญกำลังใจ (Morale) ให้อยู่ในระดับสูง
9. การประเมินผลงาน (Appraising Performance)

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 34 - 43) ได้สรุปแนวคิดในการบริหารงานบุคคลนั้นสามารถแบ่งออกได้ 2 กลุ่ม คือตัวแบบของกลุ่ม นักคิดในสหรัฐฯ

(America Model) และตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร (British Model) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหรัฐฯ (America Model) สำหรับนักคิดกลุ่มนี้สามารถแบ่งตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ 2 ตัวแบบ ได้แก่ ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด และตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมิชิแกน โดยแต่ละตัวแบบมีลักษณะดังนี้

1.1 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด (Harvard Model of HRM) หรือที่เรียกว่าตัวแบบ “มนุษยนิยมเชิงพัฒนาการ (Developmental Humanism)” เป็นแนวคิดกระแสหลักที่มีอิทธิพลและนิยมแพร่หลายที่สุด ซึ่งมีรากฐานทางความคิดมาจากสำนักคิดมนุษยสัมพันธ์สำหรับตัวแบบนี้ได้ถูกพัฒนาโดยเบียร์และคณะ (Beer et al) กลุ่มนักคิดจากสำนักวิชาฮาร์วาร์ด (Harvard School) ซึ่งโบซอล (Boxall) ได้ให้ชื่อว่าตัวแบบ “กรอบแนวคิด ฮาร์วาร์ด (Harvard Framework)” โดยตัวแบบนี้อยู่บนสมมติฐานที่มองว่าปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นในอดีตนั้นจะสามารถแก้ไขได้ หากผู้บริหารองค์การมีวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์และวิธีดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าต้องการให้พนักงานในองค์การของตนเป็นอย่างไร ตลอดจนวิธีการที่สามารถจะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย ซึ่งหากผู้บริหารไม่มีความชัดเจนในเรื่องดังกล่าวแล้วการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงถือได้ว่าไม่มีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติหน้าที่ในแบบเดิม ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ดนั้นจะให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1.1 ปัจจัยสถานการณ์อื่น ๆ (Other Factors) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ ได้แก่ ลักษณะแรงงานกลยุทธ์ธุรกิจ ปรัชญาการบริหารตลาดแรงงาน สภาพแรงงาน เทคโนโลยีและกฎหมาย ฯลฯ โดยปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันนโยบายทางเลือกในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1.1.2 ผู้มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องกับองค์การ (Stakeholder) ได้แก่ผู้ถือหุ้น ผู้บริหารลูกจ้างรัฐบาลและสภาพแรงงานโดยผู้มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องกับองค์การเหล่านี้ควรมีอำนาจหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารองค์การที่สอดคล้องหรือเป็นไปตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านี้

1.1.3 นโยบายทางเลือกด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Policy Choices) ประกอบด้วย ลักษณะดังต่อไปนี้

1.1.3.1 อิทธิพลของพนักงาน (Employee Influence)

ประกอบด้วย การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจ หรือการมอบหมายความรับผิดชอบ

1.1.3.2 ความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Flow) ในเรื่องของการรับเข้าทำงาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาดีความชอบ

1.1.3.3 การมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ (Reward System) ประกอบด้วย การจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่เป็นการกระตุ้นจูงใจและดึงดูดในการรักษาพนักงานไว้

1.1.3.4 ระบบการทำงาน (Work System) ได้แก่ การออกแบบงาน หรือการเสนอความต้องการในงานที่ถนัดและที่ทำให้สามารถทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยนโยบายทางเลือกด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์นี้ต้องครอบคลุม การพัฒนาและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพนักงานที่จะสามารถเป็นการเสริมแรง และกระตุ้นการทำงานให้กับพนักงานในการทำงานด้วย

1.1.3.5 ผลลัพธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การทุ่มเทความพยายามความผูกพันในงาน ความสามารถต้นทุนและประสิทธิผลโดยสิ่งเหล่านี้คือผลที่เกิดจากการที่องค์กรมีประสิทธิภาพด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งพนักงานจะมีความสัมพันธ์และมีความผูกพันกับองค์กร ทำงานอย่างเต็มความสามารถประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการบริหารจัดการลดลง ส่งผลให้พนักงานอยู่กับองค์กรยาวนาน องค์กรมีความมั่นคงและแข่งขันได้ในระยะยาว

1.1.3.6 ผลลัพธ์ระยะยาวได้แก่ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ตลอดจนประสิทธิผลขององค์กรโดยเป็นผลมาจากประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานอย่างกระตือรือร้น และเข้าไปเป็นสมาชิกหนึ่งในสังคมส่งผลทั้งในระดับองค์กร คือ พนักงานมีความสุขกับการทำงานประสิทธิผลขององค์กรมีสูงและในระดับสังคมที่ประชาชนมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด ยังมีปัจจัยที่จะสนับสนุนให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยดังนี้

1. ความผูกพัน (Commitment) เป็นสิ่งที่พนักงานได้มี การทุ่มเทให้กับองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานร่วมกันในองค์กร
2. สมรรถนะ (Competence) เป็นเรื่องของความ เหมาะสมในการใช้ความรู้ความสามารถได้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ
3. ประสิทธิภาพของค่าใช้จ่าย (Cost Effectiveness) โดยให้ความสำคัญกับค่าใช้จ่ายในการลงทุนด้านทรัพยากร มนุษย์ที่จะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร

1.2 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมิชิแกน (Michigan Model of HRM) หรือตัวแบบ “การจัดการนิยม (Managerialism)” กล่าวคือ เป็นตัวแบบ ที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ตอบแทนที่องค์กรจะได้รับเป็นอันดับแรกและให้การ จัดการ “คนหรือทรัพยากรมนุษย์” เป็นเครื่องมือในการที่จะทำให้บรรลุสู่เป้าหมายของ องค์กรดังนั้นจึงมีผู้เรียกตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการ ขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่การมีผลประกอบการที่ดีขึ้นสำหรับตัวแบบการจัดการทรัพยากร มนุษย์แบบมิชิแกนนี้พัฒนาโดยฟอมเบิร์นและคณะ (Fombrun et al) ซึ่งเป็นกลุ่มนักคิดจาก สำนักวิชามิชิแกน (Michigan School) ที่เชื่อว่าการจัดการระบบทรัพยากรมนุษย์ด้านต่าง ๆ ขององค์กรจะต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับกลยุทธ์ขององค์กรสำหรับแนวคิดนี้ สามารถเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าเป็น “ตัวแบบเทียบเคียง (Matching Model)” ซึ่งประกอบ ไปด้วย 4 กระบวนการ คือ

- 1.2.1 กระบวนการสรรหาและคัดเลือก เป็นการจัดหาและ เลือกรสรรทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับงาน
- 1.2.2 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการจัดการ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร
- 1.2.3 กระบวนการให้รางวัลและผลตอบแทน เป็นการให้รางวัล ตอบแทนแก่ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- 1.2.4 กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นการพัฒนางานให้มี ความรู้ ทักษะความสามารถและพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

2. ตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร (British Model) สำหรับกลุ่มนักคิดนี้มีตัวแบบที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ ตัวแบบการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์แบบวาร์วิค (Warwick Model of HRM) โดยตัวแบบนี้เกิดขึ้นจากการ

ปรับเปลี่ยนตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มนักคิดในสหรัฐฯ โดย Hendry and Pettigrew ที่ให้ความสำคัญกับลักษณะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับกลยุทธ์ขององค์การหรืออาจกล่าวได้ว่า ตัวแบบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบวารวิคเป็นความพยายามที่จะบูรณาการขอบเขตการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์การ

คักติพันธ์ ตันวิมลรัตน์ (2557, หน้า 854 – 860) ได้สรุปแนวคิดตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษามีความสอดคล้องกับตัวแบบของแบบมิชิแกน (Michigan Model of HRM) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่า เป็นตัวแบบการจัดการนิยม (Managerialism) ซึ่งเป็นตัวแบบที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ตอบแทนที่องค์การจะได้รับเป็นอันดับแรกและให้การจัดการ “คนหรือทรัพยากรมนุษย์” เป็นเครื่องมือในการที่จะทำให้บรรลุสู่เป้าหมายขององค์การ ซึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาก็เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของราชการหรือโรงเรียนเป็นอันดับแรก และให้ครูหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือในการที่จะทำให้บรรลุสู่เป้าหมาย ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกในส่วนของการกำหนดคุณสมบัติผู้ซึ่งจะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นขั้นตอนในส่วนการสรรหาและคัดเลือกของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. รางวัลและผลตอบแทนส่วนของการกำหนดตำแหน่งเงินเดือนค่าตอบแทน
3. การบริหารผลการปฏิบัติงานในส่วนของการประเมินผลปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน
4. การฝึกอบรมและพัฒนา

พรชัย เจตมาาน, นิตยาพร กินบุญ และไพฑูรณ์ พิมดี (2560, หน้า 16 – 17) แนวคิดของการบริหารงานบุคคลในองค์กรมีแนวคิดอย่างหลากหลายสามารถแยกแนวคิดและทฤษฎีออกเป็นกลุ่ม ๆ ดังนี้

1. กลุ่มนักคิดในสหรัฐอเมริกาที่มีตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ
 - 1.1 แนวคิดการบริหารงานบุคคลกลุ่มฮาร์วาร์ด iva เป็นแนวคิดกระสวนหลักที่ทรงอิทธิพลและแพร่หลายที่สุดรากฐานทางความคิดมาจากสำนักคิดมนุษย์

สัมพันธ์ จุดเน้นทางความคิดอยู่ที่เรื่องของการสื่อสารในองค์กรการสร้างทีมเวิร์ก และการใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้ก่อเกิดอัตตประโยชน์และอัตลักษณ์ในศักยภาพสูงสุดเป็นการให้ความสำคัญกับเรื่องการสร้างสัมพันธ์ภาพของคนในองค์กร เพราะการที่จะทำให้องค์กรมีศักยภาพที่ดีขึ้นจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสม เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้เกิดภาวะอยู่ดีและมีสุขทางสังคมขึ้น นำไปสู่คุณภาพประสิทธิภาพและปริมาณงานได้อย่างเข้มแข็ง

1.2 แนวคิดการบริหารงานบุคคลกลุ่มมิชิแกน (Michigan School) หรือแนวคิด แบบ “บริหารจัดการนิยม” (Managerialism) เป็นกลุ่มที่เน้นเรื่องการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มองการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจากมุมมองของฝ่ายจัดการให้ความสำคัญของผลประโยชน์ตอบแทนที่องค์กรจะได้รับ ส่วนเรื่องของบุคลากรและการบริหารจัดการเป็นเครื่องมือในการที่จะทำให้บรรลุสู่เป้าหมายขององค์กรดังนั้น จึงมีผู้เรียกแนวคิดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของสำนักคิดนี้ เรียกว่าแนวคิดแบบ “อัตตประโยชน์และกลไกนิยม” (Utilitarian-instrumentalism) คือ มองผลประโยชน์หรือผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกลไกสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ผลประโยชน์ที่เป็นเลิศ

2. กลุ่มนักคิดสหราชอาณาจักร มีการนำเสนอแนวคิดของ 2 กลุ่มความคิดที่มีจุดยืนที่แตกต่างกันระหว่าง “กลุ่มอ่อน” กับ “กลุ่มแข็ง” กล่าวคือ

2.1 กลุ่มที่มีมุมมองแบบอ่อน (Soft) คือการทุ่มน้ำหนักความสำคัญไปที่บุคลากรมากกว่าการบริหารจัดการ โดยเชื่อว่าบุคลากรทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอยู่ในตนเอง แนวทางของกลุ่มความคิดนี้จึงมองการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะต้องช่วยปลดปล่อยพลังศักยภาพทั้งหมดของทรัพยากรมนุษย์ออกมาจึงเน้นในเรื่องการสร้างควมไว้วางใจ การหาแนวทางที่จะสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและการผูกพันเข้ามาเกี่ยวข้อง (Commitment, Involvement) และการมีส่วนร่วม (Participation) ให้เกิดขึ้นในหมู่บุคลากร

2.2 กลุ่มที่มีมุมมองแบบแข็ง (Hard) คือ ทุ่มน้ำหนักความสำคัญไปที่การบริหารจัดการมากกว่าบุคลากร ดังนั้นแนวทางของกลุ่มความคิดนี้จึงมองการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรว่าเป็นภาระงานด้านหนึ่งที่องค์กรจะสามารถเพิ่มพูนผลตอบแทนทางเศรษฐกิจให้ได้มากที่สุดจากการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแนวทางสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

โดยจะต้องมีการบูรณาการ (Integrate) ในเรื่องของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร

Lunenburg & Onstein (2000, pp. 517 – 518) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. การวางแผนบุคลากร โดยกำหนดความต้องการบุคลากรทั้งระยะสั้น และระยะยาว โดยคำนึงถึงหลักสูตรและกระบวนการวางแผนการเงิน
2. การสรรหาบุคลากร บุคคลที่มีคุณภาพเป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่การบริหารทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพแก่นักเรียนและผู้ปกครอง
3. การคัดเลือกบุคลากรความต้องการทรัพยากรมนุษย์ทั้งระยะสั้น และระยะยาว เป็นการนำไปสู่เทคนิคและกระบวนการคัดเลือกบุคคล
4. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร เป็นการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนแต่ละคนมีโอกาสพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพของตน
5. การประเมินบุคลากรกระบวนการและเทคนิคการประเมินจะช่วยให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาวิชาชีพ และช่วยให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์
6. การจัดสวัสดิการบุคลากร ควรมีการจัดโปรแกรมให้รางวัลแก่บุคลากร ที่มีคุณภาพเพื่อช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากร

วรรษยา ศรีวัฒน์ (2554, หน้า 23 อ้างถึงใน ไพโรภ รัตนชูวงศ์, 2560, หน้า 29 – 31) ได้ให้แนวคิดของการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) แบบการจัดการเชิงกระบวนการ (Process Management) เป็นแนวคิดการบริหารองค์การแบบการจัดการเชิงกระบวนการนั้นมีรากฐานมาจากการบริหารจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของ Fractercck Taylor โดยเขามองว่าการบริหารจัดการต้องมีการแบ่งหน้าที่ในองค์การให้ชัดเจน เข้าได้ การกำหนดทฤษฎีทางบริหารจัดการ ซึ่งสามารถใช้กับการบริหารทุกประเภททั้งภาคอุตสาหกรรมและการปกครอง Fayol ได้เสนอทฤษฎีการบริหารจัดการออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. หลักการบริหาร (Management Principles)

1.1 หลักที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority & responsibility) เป็นสิ่งที่แยกจากกันมิได้ ผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ที่จะออกคำสั่งได้นั้น ต้องมีความรับผิดชอบต่อผลงานที่คนนำไปทำด้วย

1.2 หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command) ในการกระทำใด ๆ คนงานควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้เกิดความสับสนในคำสั่งด้วยการปฏิบัติตามหลักข้อนี้ ย่อมจะช่วยให้สามารถจัดสาเหตุแห่งการเกิดข้อขัดแย้งระหว่างแผนงานและระหว่างบุคคลในองค์การให้หมดไป

1.3 หลักของการมีจุดมุ่งหมายรวมกัน (Unity of direction) กิจกรรมของกลุ่มที่มีเป้าหมายอันเดียวกัน ควรจะต้องดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกันเป็นไปตามแผนงานเดียวกัน

1.4 หลักของสายงาน (Scalar Chain) สายงานอันนี้คือสายการบังคับบัญชาจากระดับสูงมายังระดับต่ำสุดด้วยสายการบังคับบัญชาดังกล่าวจะอำนวยความสะดวกให้การบังคับบัญชาเป็นไปตามหลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว และช่วยให้เกิดระเบียบในการถ่ายทอดข่าวสารเชื่อมระหว่างกันอีกด้วย

1.5 หลักของการแบ่งงานกันทำ (Division of work or specialization) คือ การแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด เพื่อให้เพื่อการใช้ประโยชน์ของบุคลากรในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามหลักเศรษฐศาสตร์

1.6 หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline) โดยยึดว่าระเบียบวินัยในการทำงานนั้น เกิดจากการปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงาน ทั้งนี้โดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดการเคารพเชื่อฟัง และทำงานตามหน้าที่ด้วยความตั้งใจเรื่องดังกล่าวนี้ จะทำได้ก็โดยที่ผู้บังคับบัญชาต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นตัวอย่างที่ดีข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานจะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมมากที่สุด และจะต้องยึดถือเป็นหลักปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา

1.7 หลักของการเลือกประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม หลักข้อนี้ระบุว่าส่วนรวม ย่อมสำคัญกว่าส่วนย่อยเพื่อที่จะให้สำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์การนั้น ผลประโยชน์ส่วนตัวเสียของกลุ่มย่อมต้องสำคัญเหนืออื่นใดทั้งหมด

1.8 หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) การให้และวิธีการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนที่ควรจะเป็นยุติธรรม และให้ความพอใจมากที่สุดทั้งแก่ฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง

1.9 หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization) หมายถึงว่าในการบริหารจะมีการรวมอำนาจไว้ที่จุดศูนย์กลาง เพื่อให้ควบคุมส่วนต่าง ๆ ขององค์การไว้ได้เสมอ และการกระจายอำนาจจะมาน้อยเพียงใดก็ยอมแล้วแต่กรณี

1.10 หลักของความมีระเบียบเรียบร้อย (Order) ทุกสิ่งทุกอย่างไม่ว่าสิ่งของหรือคนต่างต้องมีระเบียบ และรู้ว่าคนอยู่ในที่ใดของส่วนรวม หลักนี้คือหลักมูลฐานที่ใช้ในการจัดสิ่งของและตัวคนในการจัดองค์การนั่นเอง

1.11 หลักของความเสมอภาค (Equity) ผู้บริหารต้องยึดถือความเอื้ออารีและความเพื่องานยุติธรรมเป็นหลักปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความจงรักภักดีและการอุทิศตน

1.12 หลักของความมั่นคง (Stability of tenure) ทั้งผู้บริหารและคนงานต้องใช้เวลาระยะหนึ่งเพื่อเรียนรู้งานจนทำงานได้ดีการที่คนเข้าออกมากย่อมเป็นสาเหตุให้ต้องสิ้นเปลืองและเป็นผลของการบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

1.13 หลักของความคิดริเริ่ม (Initiative) เนื่องจากว่าคนฉลาดย่อมต้องการที่จะได้รับความพอใจจากการที่คนได้ทำอะไรด้วยตัวเอง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาคควรเปิดโอกาสให้ผู้น้อยได้ใช้ความคิดริเริ่มของตนบ้าง

1.14 หลักของความสามัคคี เน้นถึงความจำเป็นที่คนต้องทำงานเป็นกลุ่มที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร (Communication) เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มงานที่ดี

2. หน้าที่การบริหาร (Management Function) ได้แบ่งหน้าที่การบริหารออกเป็น 6 ด้าน ตามรูปแบบการบริหาร POCCC ของ Fayol ได้แก่

2.1 การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงาน หรือวิธีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

2.2 การจัดการองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำต้องให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักรสิ่งของ และตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

2.3 การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้สำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจคนงานของตน

2.4 การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

2.5 การควบคุม (Controlling) หมายถึง การที่จะต้องทำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้ล่วงหน้า

3. คุณลักษณะของผู้บริหาร (Executive's qualifications) เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร Fayox กล่าวว่าผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกาย จิตใจ ไหวพริบ หาความรู้เทคนิคในการทำงานและประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งรวมเรียกว่า ความสามารถทางด้านการจัดการซึ่งต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติที่จะเน้นหนักที่เทคนิควิธีการทำงานเป็นสำคัญ คุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ 1) พร้อมด้วยความสามารถทางร่างกายและจิตใจ 2) มีไหวพริบและ 3) การศึกษาหาความรู้เทคนิคในการทำงานและประสบการณ์ต่าง ๆ

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

พรชัย เจดามาน นิตยาพร กิณบุญ และไพฑูริย์ พิมดี (2560, หน้า 18 – 21) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการบริหารงานบุคคลที่เน้นเรื่องลักษณะพฤติกรรมและความต้องการของบุคคล ดังนี้

1. ทฤษฎี Hierarchy of Needs (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์แนวคิดของ “Abraham Maslow” เชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์สามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตได้รับความต้องการและความปรารถนาสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ซึ่งกระบวนการแรงจูงใจเป็นหัวใจสำคัญที่เชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (wanting animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์โดยในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้ว ก็ยังคงเรียกร้องความพึงพอใจในสิ่งอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ โดยลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need Hierarchy Conception of Human Motivation) มี 5 ลำดับขั้น ดังนี้

1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุด และสังเกตเห็นได้ชัดที่สุดจากความต้องการทั้งหมด เป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ขั้นนี้เรียกว่า ความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or Security)

1.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love needs) เป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นเช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่นสมาชิกภายในกลุ่ม

1.4 ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-Esteem needs) เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลง และมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่อง แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from others)

1.5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization needs) ลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อน ๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้นเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่าง ซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสมบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพ และมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน

2. ทฤษฎี Theory X and Theory Y (Douglas McGregor) เป็นทฤษฎีกล่าวถึง ลักษณะและพฤติกรรมของคน แบ่งออกได้เป็น 2 ทฤษฎี คือ Theory X และ Theory Y

ทฤษฎี X เป็นด้านลบของมนุษย์ที่ความมนุษย์ทั่วไปเกี่ยวกับงานไม่ชอบทำงานหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ถ้าอยากจะทำงานเสร็จต้องใช้ไม้แข็ง

ทฤษฎี Y เป็นด้านบวกของมนุษย์ที่ไม่เกี่ยวกับงานมีความรับผิดชอบและพึงพอใจในการทำงาน ถ้าจะให้ทำงานเสร็จก็เพียงแต่จูงใจให้ทำงานเท่านั้น

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ “McGregor” เป็นฐานคติ (Assumption) เกี่ยวกับมนุษย์ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในทางตรงกันข้ามระหว่างแบบทฤษฎี X และแบบทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีที่นิยมใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก

ฐานคติของทฤษฎี X บุคลากรต้องการการทำงานให้น้อยที่สุดดังนั้นผู้บริหารต้องควบคุมสั่งการและจูงใจให้รางวัล ลงโทษเพื่อให้บุคคลทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร บุคลากรมีความทะเยอทะยานน้อย และไม่ชอบความรับผิดชอบ โดยทั่วไปบุคลากรจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

ฐานคติของทฤษฎี Y โดยธรรมชาติบุคคลชอบทำงานมีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร บุคลากรเต็มใจที่จะค้นหาและยอมรับความรับผิดชอบและจะยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถใช้ความพยายามและบรรลุจุดมุ่งหมาย

3. ทฤษฎี Scientific Management (Frederick Taylor) เป็นการนำวิธีการคิดและการคำนวณเชิงวิทยาศาสตร์มาใช้ในการบริหารจัดการ

4. ทฤษฎี Two Factors Theory (Frederick Herzberg) ให้ความสนใจด้านพฤติกรรมและใช้การจูงใจในการทำงานได้แก่ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายนอก (Hygiene Factors or Extrinsic Factors) เช่น ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์กับผู้อื่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยภายใน (Motivator Factors or Intrinsic Factors) เช่น ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ เป็นต้น

5. ทฤษฎีของเมโย (Elton Mayo) การศึกษาของเอลตัน เมโย เริ่มต้นจากคำถามว่า “จะเป็นไปได้หรือไม่ถ้าหากว่า พนักงานได้รับการดูแลเป็นพิเศษแล้ว ประสิทธิภาพการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น”

6. ทฤษฎีของมันสเตอร์เบิร์ก (Hugo Munsterberg) แนวคิดของมันสเตอร์เบิร์กนั้น ได้นำไปสู่การศึกษาพฤติกรรมของคนในที่ทำงานหรือจิตวิทยาอุตสาหกรรม

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน ในการเลือกใช้แนวคิดและทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งหรือใช้แบบผสมผสานนั้นขึ้นอยู่กับบริบทและสถานการณ์ ณ ขณะนั้นของสถานศึกษา เนื่องจากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น มีข้อเด่น ข้อด้อย ข้อจำกัดแตกต่างกัน ดังนั้นนักบริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการเลือกใช้แนวคิดและทฤษฎีให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) หรือในบางตำราเรียกว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ซึ่งเป็นไปตามนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยมีนักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลไว้แตกต่างกันไป ดังนี้

Ivancevich (2004, อ้างถึงใน สกล บุญสิน, 2560, หน้า 5) ได้นิยามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง หน้าที่ขององค์การซึ่งทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดจากการใช้พนักงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายเฉพาะบุคคล

Mondy and Noe (2004, อ้างถึงใน สกล บุญสิน, 2560, หน้า 5) อธิบายความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นนโยบายและการปฏิบัติอันเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการได้มาซึ่งพนักงาน การฝึกอบรม การประเมินผล การให้รางวัล การดูแลความปลอดภัย และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยนโยบายและการปฏิบัติดังกล่าวจะครอบคลุมถึงงานดังต่อไปนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนความต้องการแรงงาน การสรรหาพนักงาน การคัดเลือกพนักงาน การปฐมนิเทศและการฝึกอบรมพนักงานใหม่ การจัดการค่าจ้างและเงินเดือน การให้สิ่งจูงใจและผลประโยชน์ การประเมินผลการทำงาน การสื่อสาร (การสัมภาษณ์ การให้คำปรึกษา และวินัยในการทำงาน) การฝึกอบรมและพัฒนา รวมทั้งการสร้างความผูกพันขององค์การให้กับพนักงาน

Noe, Hollenbeck, Gerhart and Wright (2006, อ้างถึงใน สมพร นนทภา, 2560, หน้า 4) ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า คือ นโยบาย วิธีการ

ปฏิบัติงาน และระบบซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

วิลาวรรณ ระพีพิศาล (2554, หน้า 3) สรุปสาระสำคัญของความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 275) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารงานบุคคลหรือเรียกอีกอย่างว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องถือว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง การบริหารองค์การจะประสบความสำเร็จย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การ โดยผู้บริหารต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินการบริการบุคคลให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดขององค์กรนั้น ๆ

พิชิต สุตโต (2555, หน้า 27) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การชำระรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงานโดยวิธีต่าง ๆ ตั้งแต่ โอน ย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กรตราบนานเท่านาน

สุนันทา เลานันท์ (2556, หน้า 5 อ้างถึงใน สกล บุญสิน, 2560, หน้า 6) ได้ให้นิยามของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการในการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นนักทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและส่งผลต่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การ ตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

โสภณ สวายนทต (2557, หน้า 26) สรุปความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร มีการพัฒนา

บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน เห็นคุณค่าของบุคคลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

สมพร นนทภา (2560, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเลือกสรรหาคนดี มีความรู้และความสามารถเข้ามาปฏิบัติ งานในองค์การเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งมีกระบวนการตั้งแต่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหาการคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน ชวัญและกำลังใจของพนักงาน การจูงใจ และการใช้ภาวะผู้นำ แรงงานสัมพันธ์ การจัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่พนักงาน และการออกจากงาน เป็นต้น

พรชัย เจตามาน, นิตยาพร กิณบุญ และไพฑูรณ์ พิมพ์ (2560, หน้า 8) ให้ความหมายการบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการบุคลากรในองค์การโดยให้ความสำคัญในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นคน และทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดูแลเอาใจใส่ในเรื่องความต้องการของบุคลากรให้ได้รับผลประโยชน์อย่างเหมาะสมเพื่อให้มีแรงจูงใจการสร้างชวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

พชร สันทัด (2561, หน้า 15) กล่าวถึง ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า กระบวนการและเทคนิคในการบริหารเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการขององค์การ รวมทั้งพัฒนา รักษาไว้ และการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตรงตามเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนเตรียมการในรายละเอียดที่จะเกิดขึ้น ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ระยะ คือ ระยะการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ ระยะการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานในองค์การ และระยะการให้พ้นจากงาน

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยกระบวนการต่าง ๆ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ รวมไปถึงการบำรุงรักษาบุคลากรให้อยู่ภายในองค์การได้นาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถตามความต้องการและความจำเป็น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้และพัฒนาความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้เกิดแก่องค์กร

2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญของการปฏิบัติงานในองค์การ โดยอาศัยบุคลากรทุกฝ่ายในการทำงานอย่างมีคุณค่าเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม ช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น การเพิ่มผลผลิตในองค์การมาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและการจัดการทรัพยากรทางการบริหารที่ดี

สุดา สุวรรณภิรมย์ (2553, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นงานที่ผู้บริหารในองค์การทุกคนต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารงานบุคคล เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถประสบการณ์มีทัศนคติที่ดี เข้ามาทำงานในองค์การ อีกทั้งยังดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในองค์การเหล่านี้ มีความรู้ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้น และทำงานในฝ่ายของตนเอง รวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิลาวรรณ ระพีพิศาล (2554, หน้า 5) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแง่ของการบริหารจัดการในรูปของทุนมนุษย์ ดังต่อไปนี้

1. ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์การในฐานะที่งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์การ
2. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรู้ ความสามารถ และยิ่งส่งผลให้เกิดความทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์การมากขึ้น
3. ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเองโดยอาศัยความรู้ ความสามารถแบบหลากหลาย
4. ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ มีงานทำ สร้างผลผลิตให้แก่องค์การและเพิ่มรายได้ให้แก่ประเทศชาติอีกทางหนึ่ง

ภพกมล มุขศรี (2556, หน้า 30) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่ามีความสำคัญอย่างมาก การบริหารงานด้านบุคลากรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญขององค์การสามารถดำเนินการ โดยการนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมาใช้ให้

เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้โดยอาศัย
คนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด

ค่านาย อภิปรัชญาสกุล (2557) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่
สำคัญมากที่สุดในการบริหารงาน คนหรือมนุษย์จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารตัว
อื่น ๆ ให้เกิดประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของ
เขาเป็นสำคัญ ถ้าธุรกิจการค้าปลีกสามารถหาคนดีที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาอยู่กับ
ธุรกิจของตนได้ ก็จะส่งผลให้ธุรกิจนั้นเกิดความเจริญก้าวหน้าดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย
อย่างมีประสิทธิภาพ

โสภณ สวชนทต (2557, หน้า 28) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมี
ความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุ
เป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา รวมถึงเป็นผู้ขับเคลื่อน
การพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามสรรหาบุคคลที่มีความรู้
ความสามารถเข้ามาร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ภัทราวดี ตรีโอบฐ์ (2559, หน้า 17) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมี
ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรเป็นการสรรหาและเสริมสร้างพัฒนาบุคคล
ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติ เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยหลัก
ที่สำคัญที่สุดเพราะเมื่อบุคคลมีการพัฒนา องค์กรก็มีการพัฒนาตามไปด้วย

วรรณมา แซ่มพุทรา (2559, หน้า 23) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหาร
งานบุคคล มีความสำคัญในการดำเนินงาน สามารถทำให้งานประสบผลสำเร็จหรือ
ล้มเหลวก็ได้ ดังนั้น การมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ มีการพัฒนาปรับปรุงตนเองและ
การปฏิบัติงานอยู่เสมออย่างสม่ำเสมอทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายโดยทุกคนและทุกฝ่ายมีส่วนร่วม
ในการบริหาร เพื่อให้การขับเคลื่อนองค์กรดำเนินต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความ
เจริญก้าวหน้า

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารงานบุคคลข้างต้น
สรุปได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและ
วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น การมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพ
ในการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้องค์กรนั้นดำเนินงานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความ
เจริญก้าวหน้า

3. หลักการบริหารงานบุคคล

การจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานในการบริหารงานบุคคลเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงหลักการการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

ชุ่มศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551, หน้า 18 - 19) ได้กล่าวว่าหลักการบริหารงานบุคคล ได้มีการวิวัฒนาการมาจนถึงปัจจุบัน ได้ประยุกต์เอาความก้าวหน้าทางด้านการบริหารมาประกอบหลักการบริหารบุคคลด้วย การบริหารบุคคลแผนใหม่จึงยึดหลักการ 12 ประการ คือ

1. หลักความเสมอภาค คือ ยึดถือการเปิดโอกาส ที่เท่าเทียมกับสำหรับผู้ที่มิคุณสมบัติ ตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อจำกัดเรื่องฐานะ เพศ ศาสนา เป็นการเปิดรับสมัครทั่วไป
2. หลักความสามารถ คือ การยึดถือความรู้ความสามารถ ถือหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง
3. หลักแห่งความมั่นคง คือ ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพมั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงานต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานแล้ว โดยไม่มีความผิด มีผลตอบแทนที่ดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่สภาพ
4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง คือ ข้าราชการประจำจะต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมือง มุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลต่อประชาชน ตามนโยบายของรัฐบาลและในการปฏิบัติงานนั้น ข้าราชการประจำมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง หรืออยู่ใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใด ๆ
5. หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยการให้ศึกษาอบรม จัดระบบการนิเทศและตรวจตรา การปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม
6. หลักแห่งความเหมาะสม เป็นหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถและความถนัดของคน

7. หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลโดย
ละเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณและ
คุณภาพของงานที่รับผิดชอบ โดยยึดหลักงานกับเงินเท่ากัน

8. หลักสวัสดิการ ได้แก่ การจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่เอื้อใน
การปฏิบัติงาน สามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่ เช่น การจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ
การรักษาสุขภาพ ความปลอดภัย และการสงเคราะห์ในด้านต่าง ๆ

9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างจริยธรรม และคุณธรรมทั้ง
ในทางป้องกันการกระทำผิดและประพฤตินิยมชอบของบุคลากร และการกวัดข้นลงโทษ
ผู้กระทำผิด

10. หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรี
ของบุคคลแต่ละคน โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยการเสริมสร้างบรรยากาศ
และความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน

11. หลักประสิทธิภาพ ถือว่าการทำงานใดจะต้องทำให้เกิดผลดีที่สุด
โดยใช้คน เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การจะกระทำเช่นนี้ได้จะต้องมีการวางแผน
การประสานงาน การจัดแบ่งหน้าที่รวมทั้งวิธีทำงานที่ดี

12. หลักการศึกษาวิจัย การบริหารบุคคลจำเป็นต้องได้รับ
การปรับปรุง ให้เหมาะสม ทันสมัยอยู่เสมอ ระบบบริหารบุคคลที่ดีจำเป็นต้อง มีการศึกษา
วิจัยปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อจะได้นำวิทยาการก้าวหน้าต่าง ๆ มาใช้ปรับปรุงการบริหาร
งานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

เพชร กล้าหาญ (2552, หน้า 16) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลนั้น
คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด องค์การจะดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ได้
มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญ ผู้บริหารหรือผู้นำองค์การจำเป็นต้องมี
หลักในการบริหารงานบุคคล อันได้แก่ หลักความรู้ความสามารถ หลักความเสมอภาค
หลักความมั่นคง หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น ซึ่งจะเป็น
ผลทำให้งานในองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัลลพ สงวนนาม (2552, หน้า 15) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคล
ที่สำคัญและใช้กันมาก คือ ระบบคุณธรรมที่ยึดหลักความเสมอภาค หลักความสามารถ
หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง หรือโดยทั่วไปแล้ว ยึดหลัก
วัตถุประสงค์ ความสำคัญ คุณค่าบุคคล รู้เขารู้เรา และบริหารคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สร้อยสน นพการัมย์ (2554, หน้า 25) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลมี 3 ประการ ได้แก่ การบริหารบุคคลในระบบคุณธรรมโดยยึดเอาความรู้ความสามารถของคนเป็นสำคัญ ซึ่งตรงข้ามกับระบบอุปถัมภ์ที่ยึดเอาความพึงพอใจของผู้มีอำนาจเป็นเกณฑ์ ไม่มีระบบแบบแผนที่แน่นอนในการบริหารงานบุคคลของระบบราชการควรใช้ระบบคุณธรรมเพราะจะทำให้ผู้มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน อันจะยังประโยชน์ต่อประชาชนในที่สุด

ภพกมล มุขศรี (2556, หน้า 34) กล่าวถึง หลักการการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลต้องอาศัยหลักความรู้ ความสามารถ มีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยึดหลักแห่งประชาธิปไตยมีการพัฒนาและการให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรรวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดี เมื่อได้มีการกำหนดนโยบายเป็นแนวทางกว้าง ๆ ในการบริหารงานด้านบุคคลแล้ว ต่อไปก็ควรจะกำหนดรายละเอียดสำหรับนำไปใช้ปฏิบัติ ซึ่งหลักการต่าง ๆ อาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ได้ในการทำงานจึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์การ

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคลให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ควรยึดเอาระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการ โดยอาศัยหลักความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค หลักความยุติธรรม หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักการเสริมคุณธรรมจริยธรรม หลักของการมีมนุษยสัมพันธ์ หลักการพัฒนาคุณภาพบุคลากร หลักความเหมาะสม ซึ่งทุกหลักการที่กล่าวมาเป็นไปเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

4. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจ เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการบริหารงานบุคคล คือ การใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุดในใช้เวลาอันน้อยที่สุดและสิ้นเปลืองเงินและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานนั้น ๆ น้อยที่สุด การบริหารให้บรรดา

การบริการต่าง ๆ ของฝ่ายผู้ให้การศึกษาดำเนินไปด้วยดีและเกิดประโยชน์ตามความมุ่งหมายของการศึกษาโดยอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคลที่มาทำงานให้เหมาะสมและเทคนิคในการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่แล้ว ให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้คนเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าและได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจและมีความสุขในการทำงาน (จิราพร รัตนสิงห์, 2556, หน้า 17 - 18)

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลมีกระบวนการตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ นักการศึกษา และนักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

ชินินทร์ จักรภโยธิน (2554, หน้า 6) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเกี่ยวกับขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล 6 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผน
2. การสรรหา
3. การคัดเลือก
4. การฝึกอบรมและการพัฒนา
5. การจัดสวัสดิการแก่บุคลากร
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

พิชิต สุตโต (2554, หน้า 69) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการดำเนินงานธุรการของสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างมากเพราะการบริหารงานบุคคลจะเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการบริหารงานบุคคลทั้ง 6 ด้าน เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินการภายในสถานศึกษาบรรลุ

วัตถุประสงค์ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถกับความต้องการของสถานศึกษามาปฏิบัติราชการ โดยการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดส่งผลทำให้เกิดการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน สถานศึกษา และสังคมต่อไป

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

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

ภฤติยา จินตเศรณี (2557, หน้า 13 – 45) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ของสายสนับสนุนวิชาการเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัย วิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา 4 ด้าน ดังนี้

1. การจัดหาทรัพยากรมนุษย์
2. การจัดสวัสดิการและการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. การดำรงและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

สมคิด บางโม (2558) ได้กล่าวถึง การกำหนดขอบข่ายกระบวนการจัดการงานบุคคลออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนบุคลากร
2. การสรรหาและคัดเลือก
3. การดำรงรักษาบุคลากร
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. การพัฒนาบุคคล
6. การให้พ้นจากงาน

Pham ThanhPhuc (2560, หน้า 7) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหา และ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามโดยใช้กรอบแนวคิด 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผน
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก
3. ด้านการพัฒนา
4. ด้านการจัดสวัสดิการ
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. ด้านการพ้นจากงาน

นิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 8) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทาง พัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามกรอบแนวคิด 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
5. ด้านการออกจากราชการ

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 8) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้กรอบแนวคิด การบริหารบุคคล 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
6. ด้านการออกจากราชการ

จากการศึกษาขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของนักการศึกษาและ นักวิชาการสามารถสรุปผลการสังเคราะห์เป็นตารางได้ดังนี้

ตาราง 1 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล	Pham ThanhPhuc (2560)	วิไลลักษณ์ สีดดา (2562)	ชินพัฒน์ ทีสุกะ (2560)	วาทีทยา ราชภัคดี (2561)	นิภาดา พรหมเมือง (2560)	สุภารัตน์ ลาแสง (2557)	วิริยา วิวัฒน์วงศ์ (2555)	ชนมณี ศิลาบุกิจ (2559)	จินตนา เผ่าจินดา (2559)	ภาคิณญา ทวางจิตร์ (2558)	สมคิด บางโม (2558)	ชนินทร์ จักรภพโยธิน (2554)	สมคิด มะธิปะโน (2556)	ความถี่	รวมความถี่
ด้านการวางแผน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	12
ด้านการสรรหาและคัดเลือก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	13
ด้านการพัฒนา			✓			✓	✓	✓			✓	✓		6	6
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓			✓	8	8
ด้านการจัดสวัสดิการ	✓													1	1
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	✓	✓				✓	✓	✓		✓	✓	✓		8	8
ด้านการพ้นจากงาน/ออกจากราชการ	✓	✓	✓	✓	✓				✓		✓		✓	8	8
ด้านวินัยและการรักษาวินัย		✓		✓	✓				✓				✓	5	5
การบำรุงรักษาบุคลากร			✓			✓	✓	✓		✓	✓			6	6
การบริหารจัดการ								✓						1	1

ตาราง 1 (ต่อ)

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล	กฤษฎีกา จินตเศรณี (2557)	รัฐกฤษฎีกาโดยตรง (2560)	ปราชิตติ สติกา (2558)	ภัทรวดี ตรีโษษฐ์ (2559)	จากรุวรรณ นรพรม (2558)	สุทธิพงษ์ มหาวริโย (2557)	พนธิภา ศิลาคูปต์ (2556)	ชนิดาภา ปลั่งกลาง (2556)	พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556)	จันทนา ครบแคลว (2555)	อุมากรินทร์ นอมบุญญา	ณัฐพร คากิน (2557)	พรทิพย์ กัมพที (2558)	ความถี่	รวมความถี่	ร้อยละ
ด้านการวางแผน		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	23	88.46
ด้านการสรรหาและคัดเลือก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	25	96.15
ด้านการพัฒนา	✓		✓				✓	✓	✓		✓			6	12	46.15
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ		✓		✓		✓						✓	✓	7	15	57.69
ด้านการจัดสวัสดิการ	✓		✓			✓				✓			✓	5	6	23.08
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน			✓			✓		✓		✓	✓			5	13	50.00
ด้านการพ้นจากงาน/ออกจากราชการ		✓		✓	✓		✓		✓			✓	✓	7	15	57.69
ด้านวินัยและการรักษาวินัย		✓	✓	✓	✓							✓	✓	6	11	42.31
การบำรุงรักษาบุคลากร	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓			7	13	50.00
การบริหารจัดการ														0	1	3.85

จากตาราง 1 แนวทางการกำหนดขอบข่ายของการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์จากตำรา เอกสาร แนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้เกณฑ์ความถี่ของแนวคิด นักวิชาการและนักวิจัยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการวางแผน	คิดเป็นร้อยละ 88.46
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก	คิดเป็นร้อยละ 96.15
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	คิดเป็นร้อยละ 57.69
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	คิดเป็นร้อยละ 50.00
5. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ 50.00
6. ด้านออกจากราชการ	คิดเป็นร้อยละ 57.69

จากการสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถาบันการศึกษา สรุปเป็นด้านหลักของการบริหารงานบุคคลได้ 6 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือก 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และ 6) ด้านออกจากราชการ ดังรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการวางแผน

1.1 ความหมายของการวางแผน

ความหมายของการวางแผน ซึ่งรวมถึงการวางแผนด้านอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2555, หน้า 61) ให้ความหมายว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง ระดับการดำเนินงาน การวางแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา มีการรวบรวมข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา คำนี้ถึงความต้องการกำลังคนของหน่วยงานในด้านจำนวนคน เพื่อนำมากำหนดตำแหน่งและแผนการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กฤติยา จินตเศรษฐี (2557, หน้า 14) ให้ความหมายว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์

ล้วงหน้า เพื่อทราบจำนวน ระดับ ตำแหน่งที่เหมาะสมกับงาน และรองรับงานที่ต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ถือเป็น การวางแผนใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

วิลาวรรณ บังอุทา (2557, หน้า 5) ได้สรุปว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินการในการวางแผนและการกำหนดกระบวนการเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนในส่วนของวิเคราะห์ภารกิจและจัดทำแผนอัตรากำลังคน ประสานการดำเนินการและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของหน่วยงานและสถานศึกษา กำหนดจำนวนอัตรากำลังของสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลังตามแผน

กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 7) ได้สรุปว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดแต่งตั้ง หมายถึง การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วเสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา การขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ

เบญจวรรณ ผินสุ (2558, หน้า 8) ได้สรุปว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การคาดคะเนความต้องการกำลังของหน่วยงานต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า ต้องการจะใช้คนในตำแหน่งอะไร ระดับใด จำนวนเท่าใด และจะสรรหาคนเหล่านั้นมาได้จากที่ใด ตลอดจนจนถึงการวางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุดและการศึกษาวิจัยเพื่อหาวิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลของทุกหน่วยงานมักมีปัญหา เช่น ปัญหาคนล้นงาน การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา เป็นต้น ดังนั้นความพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงต้องมี การวางแผนกำลังคนขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งจะต้องระบูล้วงหน้าเกี่ยวกับคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ การศึกษา และประสบการณ์ ตลอดจนปริมาณของบุคคลแต่ละประเภทซึ่งต้องทำทั้งระยะสั้นและระยะการกำหนดตำแหน่ง วิธีการหรือเทคนิคในการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ให้บุคคลปฏิบัติงานตามความเหมาะสม เป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาเลือกใช้ได้ไม่ว่าเป็นระดับชั้นยศ หรือระบบการจำแนกตำแหน่ง การเลือกใช้ระบบใดระบบหนึ่ง จะทำให้การวางแผนกำลังคนต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย

พรทิพย์ กันทวี (2558, หน้า 5) ได้สรุปว่า การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวิเคราะห์ การสำรวจและวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่งร่วมกับตัวแทนชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูลการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งไว้อย่างเป็นระบบ

วรรณนา แซ่มพุทรา (2559, หน้า 29) ให้ความหมายว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

ภัทราวดี สงฆ์ภราณ (2559, หน้า 11) ได้สรุปว่า การวางแผนและการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่ง และอัตราโดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียน ขนาดของสถานศึกษา รวมทั้งระดับการศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีวิทยฐานะ เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ

กล่าวโดยสรุปจากคำนิยามของนักวิชาการข้างต้น ได้ว่าการวางแผน หมายถึง การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการเคลื่อนย้ายบุคลากรรวมทั้งการเคลื่อนย้ายกันภายในและเคลื่อนย้ายภายนอก โดยการวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การวางแผนอัตรากำลังคน จัดทำแผนอัตรากำลัง ตามสภาพความต้องการบุคลากร คุณวุฒิและระยะเวลา ตลอดจนกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่ต้องการอย่างเป็นระบบ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผน

การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย ขอบข่ายดังต่อไปนี้

1.2.1 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย

1.2.1.1 ข้อมูลจำนวนนักเรียน ชั้นเรียน ห้องเรียน ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา (ข้อมูล 10 มิ.ย.) ของแต่ละปีการศึกษา

1.2.1.2 ข้อมูลการเกษียณอายุราชการหรือเกษียณก่อนกำหนด และแนวโน้มการสูญเสียข้าราชการครู

1.2.1.3 ข้อมูลด้านวุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอก และสาขาวิชา
ที่สอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ของข้าราชการครู

1.2.1.4 จำนวนชั่วโมงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร

1.2.1.5 ความต้องการครูของสถานศึกษาตามกลุ่มสาระการ
เรียนรู้ (ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.)

1.2.1.6 ข้อมูลพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างที่จ้างด้วยเงิน
งบประมาณ

1.2.2 ศึกษาแนวโน้มการเพิ่มหรือลดของจำนวนประชากรวัยเรียน
เพื่อวางแผนอัตรากำลังตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด วิเคราะห์หลักสูตรและแผนการ
จัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบการพิจารณา และจัดทำความต้องการครูของ
สถานศึกษา (เฉพาะสถานศึกษาที่ขาดครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้)

1.2.3 จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี 3 ปี และ / หรือ 5 ปี โดยมี
รายละเอียดแสดงความต้องการ ทั้งในด้านปริมาณและความต้องการครูตามกลุ่มสาระ
การเรียนรู้ของสถานศึกษา

1.2.4 เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ

1.2.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเสนอ อ.ก.ศ.จ. ให้ความ
เห็นชอบ

1.2.6 ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูใน
สถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.7 ดำเนินการปฏิบัติตามแผนอัตรากำลังโดย

1.2.7.1 สถานศึกษาจัดหาอัตรากำลังตามอำนาจของ
สถานศึกษา เช่น ใช้งบประมาณของสถานศึกษาหรือประสานขอความร่วมมือกับองค์กรอื่น

1.2.7.2 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

นักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายงานการวางแผนการ
บริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 78)
กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลัง ดังนี้

1. รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- 1.1 จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา
- 1.2 จำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา
- 1.3 จำนวนลูกจ้างชั่วคราว
- 1.4 จำนวนพนักงานราชการ

2. วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

3. จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

4. เสนอแผนอัตรากำลัง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

สถานศึกษาชั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ใสภณ เกียรติินพคุณ (2555, หน้า 31) ได้กล่าวถึงขั้นตอนและ

ขอข่างานการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน

กับภารกิจของสถานศึกษา

2. การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามที่สถานศึกษาต้องการ

3. นำข้อมูลที่ได้และความต้องการด้านบุคลากรมาประกอบ

ในการวางแผนอัตรากำลังสำหรับอนาคต

4. นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ค.ศ.เขต

พื้นที่

5. นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อเสนอ ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ และหรือ ก.ค.ศ.

แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติ

6. สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

7. สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ขอเลื่อนวิทยฐานะ

ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

8. ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง

ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

9. สถานศึกษาจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้

ความสามารถ

10. ติดตาม ประเมินผลการวางแผนอัตรากำลัง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 90 – 91) กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลัง ดังนี้

1. การพิจารณาเป้าหมายและแผนขององค์กร
2. การพิจารณาสภาพการณ์ของบุคลากรในปัจจุบัน
3. การคาดการณ์บุคลากร
4. การกำหนดแผนปฏิบัติการ
5. การตรวจสอบและการปรับปรุง

วรรณษา แซ่มพุทรา (2559, หน้า 31) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลัง ดังนี้

1. การประเมินสภาพความต้องการของสถานศึกษา
2. การวิเคราะห์งานของสถานศึกษา
3. การกำหนดความต้องการอัตรานักเรียน
4. การจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา
5. การวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน
6. การกำหนดความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของบุคลากร
7. การตรวจสอบผลการปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย

พชร สันหัต (2561, หน้า 57 – 64) กล่าวถึง กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีรายละเอียดดังนี้

1. การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร คือ การพิจารณาเป้าหมายและแผนการขององค์กรเพื่อให้ทราบว่าทิศทางขององค์กรต้องการขับเคลื่อนไปในทิศทางใด และจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนเท่าใดเพื่อไปสู่เป้าหมาย

2. ประเมินกำลังแรงงานภายนอกและภายใน หมายถึง การประเมินสถานการณ์ขององค์กรทั้งภายในและภายนอกทั้งที่เป็นอิทธิพลและปัจจัยภายนอก ความรู้ความสามารถของคนในองค์กร เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจและนโยบายภาครัฐบาล ข้อกำหนด กฎหมาย สภาพการณ์แข่งขันในตลาดแรงงาน ส่วนการประเมิน

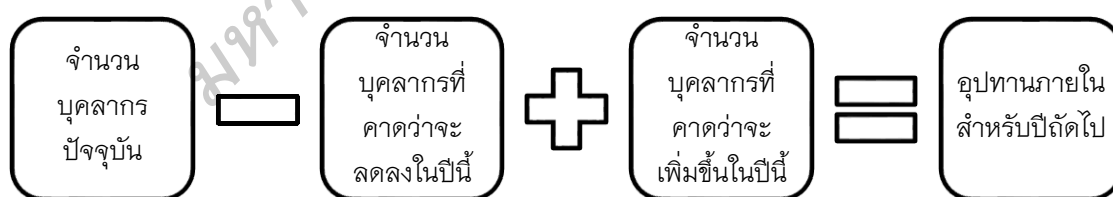
กำลังแรงงานภายใน พิจารณาจากการวิเคราะห์งานในปัจจุบันและอนาคต ทักษะของบุคลากรและองค์การ

3. คาดการณ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ การศึกษาสิ่งแวดล้อมภายนอก จุดอ่อน จุดแข็งแล้ว การคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์จะทำได้ 3 ระยะ ได้แก่ ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 วิธีการและระยะเวลาคาดการณ์ อาจใช้วิธีการตัดสินใจ (Judgmental method) เช่น การประมาณ (Estimate) การใช้กฎพื้นฐาน (Rule of thumb) เทคนิคเดลฟี (Delphi) เทคนิคกลุ่ม (Nominal group) และวิธีการทางคณิตศาสตร์ (Mathematical method) เช่น การวิเคราะห์การถดถอยทางสถิติ (Statistical regression analysis) การจำลองแบบ (Simulation model) อัตราส่วนการเพิ่มผลผลิต (Productivity ratio) อัตราส่วนบุคลากร (Staffing ratio) ในการสกัดข้อมูล

3.2 การคาดการณ์อุปสงค์ทรัพยากรมนุษย์ คือ การวิเคราะห์เพื่อสร้างกฎการตัดสินใจประเมินทางเลือกหรืออัตราการเติมเต็มตำแหน่งว่าง ต้องคำนึงถึงเวลาที่ตำแหน่งจะว่างเนื่องจากการเลื่อนชั้น การโยกย้าย การลาออก และการเลิกจ้าง

3.3 การคาดการณ์อุปทานทรัพยากรมนุษย์ การคำนวณอุปทานภายนอกต้องอาศัยข้อมูลจากภาครัฐบาล การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ ปริมาณการย้ายตำแหน่ง การเลิกจ้าง ผลกระทบจากการอบรมและพัฒนาบุคลากร นโยบายการโยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง การเกษียณ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 การคำนวณอุปทาน

4. จัดทำแผนการจ้างบุคลากร เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการพิจารณาวางแผนจะให้นำมาจัดทำแผนการจ้างบุคลากรตามที่ต้องการได้ซึ่งจะสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ภายในองค์การและการคงอยู่ของบุคลากร

ยวดี ศิริทรัพย์ (2560, หน้า 55 – 67) สรุปกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อมขององค์การ เพื่อค้นหาวิธีการต่าง ๆ ในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์การ ทั้งปัจจุบันและอนาคตจึงจำเป็นต้องวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อมขององค์การทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์การ

1.1 การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย เทคโนโลยีและคู่แข่ง

1.2 การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อมภายในขององค์การ ได้แก่ แผนกลยุทธ์ งบประมาณ การออกแบบงาน ปัจจัยด้านแรงงาน

2. การพยากรณ์ปริมาณความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

3. การคาดคะเนอุปทานของทรัพยากรมนุษย์

4. การเปรียบเทียบปริมาณความต้องการทรัพยากรมนุษย์กับอุปทานของทรัพยากรมนุษย์ สามารถแบ่งออกเป็น 2 กรณี ดังนี้

4.1 ปริมาณความต้องการทรัพยากรมนุษย์มากกว่าปริมาณอุปทานของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การในกรณีนี้้องค์การเกิดสภาวะขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์

4.2 ปริมาณความต้องการทรัพยากรมนุษย์น้อยกว่าปริมาณอุปทานของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การในกรณีนี้้องค์การเกิดสภาวะมีทรัพยากรมนุษย์ส่วนเกิน

5. การจัดทำแผนทรัพยากรมนุษย์

6. การประเมินผลแผนทรัพยากรมนุษย์ เมื่อนำแผนต่าง ๆ ไปปฏิบัติจำเป็นต้องมีการติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการ และประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อหาแนวทางพัฒนาต่อไป

จากนักการศึกษาและนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ขอบข่ายการวางแผนงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มาปฏิบัติหน้าที่ตามเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร ประเมินสภาพความต้องการของสถานศึกษา
2. วิเคราะห์ปริมาณงานบุคลากรที่มีอยู่ พร้อมทั้งจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา
3. จัดทำแผนอัตรากำลัง พร้อมทั้งเสนอแผนอัตรากำลัง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. ติดตาม ประเมินผลการวางแผนอัตรากำลัง ตรวจสอบและปรับปรุง เพื่อวิเคราะห์แผนงานในปีถัดไป

2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

2.1 ความหมายของการสรรหาและคัดเลือก

2.1.1 ความหมายของการสรรหา

การสรรหาเป็นขั้นตอนสำคัญในการดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถจากแหล่งต่าง ๆ เข้ามาในองค์กรเพื่อพิจารณาความเหมาะสมในเบื้องต้น นักวิชาการและนักการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลในองค์กรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ชนินทร์ จักรภพโยธิน (2554, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของการสรรหา หมายถึง กระบวนการจัดหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

โสภณ เกียรตินพคุณ (2555, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของการสรรหา หมายถึง การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามารวมในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและการให้บุคลากรเข้าดำรงตำแหน่งเพื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ

กฤติยา จินตเศรษฐี (2557, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของการสรรหา (Recruitment) หมายถึง กระบวนการที่ดึงดูดบุคลากรที่มีความต้องการมาสมัครเป็นจำนวนมากพอโดยพิจารณาวัตถุประสงค์ขององค์กรว่า ต้องการจากแหล่งภายในหรือภายนอกองค์กรเพื่อให้สามารถคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการขององค์กร

จักรภัทร เชียงทอง (2557, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการสรรหา หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุด เข้ามาร่วมปฏิบัติงานจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการและมีขั้นตอนในการสรรหาคือจัดทำใบสมัครประกาศรับสมัครและพิจารณาใบสมัครประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบโดยมีกระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงาน

โนริย์ ททรัพย์โสภณ (2559, หน้า 20) ให้ความหมายว่า การสรรหาหมายถึง กระบวนการค้นหา กลั่นกรองบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุด เข้าร่วมปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการสรรหา หมายถึง กระบวนการที่แสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้าร่วมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

2.1.1 ความหมายของการคัดเลือก

การคัดเลือกเป็นขั้นตอนสำคัญต่อการสรรหา นักวิชาการและนักการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลในองค์กรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วิไลวรรณ เจียวกั๊ก (2554, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของการคัดเลือก หมายถึง กระบวนการที่องค์กรดำเนินการคัดเลือกบุคคลตามลำดับขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่การรับสมัคร การทดสอบ การตรวจคุณภาพ ตลอดจนจนถึงการปฐมนิเทศ เพื่อให้ได้มาซึ่งคนดีมีความสามารถ

กฤติยา จินตเศรณี (2557, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (Selection) หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องจากการสรรหา (Recruitment) โดยทำการคัดเลือกผู้สมัครจากวิธีการเป็นขั้นตอน ได้แก่ การสัมภาษณ์ ขั้นตอนการทบทวนใบสมัครและประวัติของผู้สมัครงาน การทดสอบการตรวจสุขภาพและการตัดสินใจคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงกับความต้องการมากที่สุด

วัลลภ ขวัญมา (2557, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของการคัดเลือก หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่จะปฏิบัติ ซึ่งมีกรรมวิธีในการเลือกกฎเกณฑ์ของแต่ละองค์กรแตกต่างกันไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรให้ได้มากที่สุด

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักศึกษาในการสรรหาและคัดเลือกสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและคัดเลือก หมายถึง กระบวนการที่แสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามา ร่วมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการใช้เครื่องมือต่าง ๆ มาคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ โรงเรียนมี ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

2.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและคัดเลือก การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วย ขอบข่ายดังต่อไปนี้

2.2.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.2.1.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.1.2 กศจ.เป็นผู้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบโดยเขตพื้นที่การศึกษาร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน

2.2.1.3 ส่วนสถานศึกษาสามารถดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการครูอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

2.2.1.4 แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงานมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งภาระงานอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

2.2.1.5 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2.1.6 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะๆทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนดและในการประเมิน แต่ละครั้ง ให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วน of พนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

2.2.1.7 รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แล้วแต่กรณีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.1.8 ดำเนินการแต่งตั้ง หรือส่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ศ.จ./กศจ.

นักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายงานการวางแผนการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

อนิวัช แก้วจำนงค (2552, หน้า 88 – 89) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายการสรรหา ดังนี้

1. จัดทำข้อมูลตำแหน่งงานที่ต้องการสรรหา
2. วิเคราะห์งานมาใช้ในการสรรหา
3. กำหนดวิธีการสรรหา
4. ดำเนินการสรรหา
5. การประเมินผลการสรรหา

ชนินทร์ จักรภพโยธิน (2554, หน้า 36) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายการสรรหา ดังนี้

1. การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดการสรรหา
2. การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากร
3. การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร
4. การประชาสัมพันธ์การรับสมัคร
5. การกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือก

วนิดา วาดีเจริญ, อธิวัฒน์ กาญจนวณิชย์กุล และสมบัติ ที่สมทรัพย์ (2556, หน้า 63) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายการสรรหา ดังนี้

1. กำหนดตำแหน่งงานที่ต้องการรับสมัคร
2. กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร
3. กำหนดวิธีการในการสรรหา
4. คัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่ง
5. ประเมินผลการปฏิบัติงาน

6. ปรับปรุงแก้ไข และหาแนวทางใหม่ ๆ

จากนักการศึกษาและนักวิชาการกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ขอบข่ายการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์งานเพื่อกำหนดวิธีการสรรหาและคัดเลือก
 2. แต่งตั้งกรรมการสรรหาและคัดเลือก
 3. ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือก
 4. ดำเนินการทดสอบและสอบสัมภาษณ์
 5. ประกาศผลการสรรหาและคัดเลือก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.1 ความหมายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 7) ได้สรุปว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมดมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ก่อนการเลื่อนตำแหน่งและกรณีไม่ผ่านการเลื่อนวิทยฐานะ รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีปกติและกรณีพิเศษด้วย

เบญจภรณ์ ผินสู (2558, หน้า 9) ได้สรุปว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การบริหารงานบุคคลเมื่อหลังจากบรรจุและแต่งตั้งเข้ามาปฏิบัติราชการแล้วต่อมาบุคลากรเหล่านั้นมักจะมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องมีการส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการหรือมีการพัฒนาบุคลากรนั่นเอง เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และแนวทางที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการพิจารณาความดีความชอบ การนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การตัดสินใจพิจารณาบำเหน็จความดีความชอบเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีเหตุผล มีระบบระเบียบแบบแผนใช้กับบุคคลในหน่วยงานเดียวกันโดยเสมอหน้ากัน นั่นคือ การมีเกณฑ์มาตรฐานที่จะใช้ในการประเมิน การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู ทำให้การพิจารณาความดีความชอบของครูเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมไป

ตามระบบคุณธรรม การจัดทำทะเบียนประวัติ การบันทึกข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นของข้าราชการ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ภัทรวดี ตริโษษฐ์ (2559, หน้า 10) สรุปว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพ ประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียน

ภัทรวดี สงฆ์ภรณ์ (2559, หน้า 11) ได้สรุปว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินการของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และประเมินผลงานเพื่อบำเหน็จความชอบ ได้แก่ การบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินวิทยพัฒน์ การจัดสวัสดิการและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และได้รับการดูแลในด้านต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการพัฒนาในด้านต่าง ๆ

จากความหมายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการข้างต้น สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่ก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาก่อนการเลื่อนตำแหน่ง การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และงานบริการด้านอื่น ๆ

3.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.2.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51 – 64) กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ดังนี้

3.2.1.1 การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2) แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้

3) ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

3.2.1.2 การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (มาตรา 79)

แนวทางการปฏิบัติ

1) ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

2) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

3) ดำเนินการพัฒนาหลักสูตร

4) ติดตาม ประเมินการพัฒนา

5) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, หน้า 488) กล่าวถึงคู่มือขั้นตอนดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมการพัฒนาตามความต้องการเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามความต้องการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 79 ผู้บังคับบัญชาทุกคน ทุกระดับจึงมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคน ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และได้มาตรฐานถือว่าการปฏิบัติงานและการเรียนรู้เป็นเรื่องเดียวกัน จำเป็นต้องพัฒนาตลอดเวลา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีหน้าที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วย ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและอื่น ๆ นำผลการพัฒนาไปใช้เป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

3.2.1.3 การพัฒนาก่อนการเลื่อนตำแหน่ง (มาตรา 80)

แนวทางการปฏิบัติ

1) ศึกษา วิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงาน ตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2) ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

3) ติดตาม ประเมินการพัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, หน้า 482) กล่าวถึง คู่มือขั้นตอนดำเนินงานเกี่ยวกับงานฝึกอบรมพัฒนาก่อนการเลือกตั้ง โดยมีขอบเขตของงาน คือ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 เป็นการพัฒนาก่อนแต่งตั้งเพื่อเป็นการเสริมสร้างฝึกรอบรวม ประชุม สัมมนา ถ่ายทอดประสบการณ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพเพิ่มขึ้น นำผลที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยงานฝึกรอบรวมการพัฒนาก่อนการแต่งตั้ง หมายรวมถึง การปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ด้วย

3.2.1.4 การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ

แนวทางการปฏิบัติ

1) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา

3.2.2 การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 (2562, หน้า 79 – 88) กล่าวถึง ขอบข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เกี่ยวข้อง

3.2.2.2 กำหนดปฏิทินการดำเนินงานเลื่อนชั้นเงินเดือน
ให้สอดคล้องกับปฏิทินตามแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2.2.3 การเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูฯ ตำแหน่ง
บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)

- (1) ให้ตรวจสอบข้อมูลการลาต่าง ๆ ลาศึกษา ฝึกอบรม
ดูงาน และการมาทำงานสาย
- (2) ให้ตรวจสอบข้อมูลการถูกสั่งลงโทษทางวินัย หรือถูก
ฟ้องคดีอาญา หรือถูกศาลพิพากษา
- (3) ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการ
- (4) การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล
- (5) ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ในรอบครึ่งปีที่ผ่านมาและให้คะแนนระดับผลการประเมิน กำหนดเป็น 5 ระดับ
(ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง)
- (6) ประกาศผลการประเมินเฉพาะผู้มีผลการประเมิน
“ดีเด่น” และ “ดีมาก”

3.2.2.4 ให้ตรวจนับจำนวน / อัตราเงินเดือนข้าราชการที่ปฏิบัติ
หน้าที่ราชการอยู่จริง (รวมผู้ที่มาช่วยราชการ) ณ วันที่ 1 มีนาคม หรือ 1 กันยายน เพื่อ
เลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 1 (1 เมษายน) หรือ ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม) แล้วแต่กรณี (ยกเว้นผู้ไปช่วย
ราชการ สพฐ. และต่างสังกัด สพฐ.) และคำนวณวงเงินเลื่อนเงินเดือนร้อยละ 3 ของฐาน
เงินเดือนรวม

3.2.2.5 ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเสนอ
คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

3.2.2.6 ให้นำวงเงินที่ได้รับจัดสรรมาบริหารเพื่อจัดว่าแต่ละ
ระดับผลการประเมิน จะให้ข้าราชการเลื่อนเงินเดือนได้ร้อยละเท่าไร โดยไม่เกินวงเงินที่
ได้รับจัดสรร แล้วให้นำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ
เขตพื้นที่การศึกษา โดยมีเงื่อนไขพอสรุปได้ ดังนี้

(1) แต่ละคนเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งได้ไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานในการคำนวณแต่ละประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่

(2) ห้ามมิให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนร้อยละที่เท่ากัน

(3) ผลการประเมิน “ต้องปรับปรุง” (คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 60) ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

(4) เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่กำหนดแต่ละประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับ

(5) เฉพาะจำนวนเงินเลื่อนเงินเดือน ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปัดเป็นสิบบาท

(6) การพิจารณากำหนดร้อยละการเลื่อนเงินเดือนต้องสอดคล้องกับผลคะแนนประเมิน

(7) ให้เลื่อนเงินเดือนอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณของแต่ละช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรง

(8) ผู้ที่ได้รับเงินเดือนใกล้เคียงเงินเดือนสูงสุดของประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนเกินกว่าเงินเดือนที่เหลืออยู่ ให้เลื่อนเงินเดือนจนถึงขั้นสูงสุดนั้นก่อน ส่วนจำนวนเงินที่เหลือให้ได้รับเป็นค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับผู้ที่เงินเดือนถึงขั้นสูงสุดอยู่แล้ว ให้ได้รับเป็นค่าตอบแทนพิเศษตามผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน (ยกเว้นผู้เกษียณอายุราชการและเกษียณก่อนกำหนด ไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษ)

3.2.2.7 จัดทำบัญชีรายละเอียดเสนอขอความเห็นชอบต่อ
อ.ก.ศ.จ.

3.2.2.8 ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งเลื่อนเงินเดือน ประกาศอัตราร้อยละการเลื่อนในแต่ละระดับผลการประเมินให้ทราบทั่วกัน ประกาศอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

3.2.2.9 ส่งเอกสารให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.2.2.10 แจ้งผลการโอนเงินเดือนรายบุคคล (ร้อยละที่ได้รับ การเลื่อน ฐานในการคำนวณจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินที่พึงได้รับ แจ้งเหตุผลให้ ผู้ที่ไม่ได้โอนเงินเดือนทราบ) พร้อมทั้งสรุปจัดทำเอกสารรายงานสพฐ.ตามแบบ

3.2.3 เลื่อนขั้นค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษให้ลูกจ้างประจำ มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

3.2.3.1 กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติงานดำเนินการเลื่อนขั้น ค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำตามแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2.3.2 ตรวจนับตัวลูกจ้างประจำที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 มีนาคม หรือ 1 กันยายน เพื่อดำเนินการเลื่อนค่าจ้าง ครั้งที่ 1 (1 เมษายน) หรือครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม) แล้วแต่กรณี

3.2.3.3 สพท. แจ้งการจัดสรรโควตาการเลื่อนขั้นค่าจ้างไม่เกิน ร้อยละ 15 ของจำนวนลูกจ้างประจำ ณ วันที่ 1 มีนาคม เพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งที่ 1 (1 เมษายน) / สำหรับการเลื่อนครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม) ให้ใช้งบเงินเลื่อนขั้นค่าจ้างได้ไม่เกิน ร้อยละ 6 ที่คำนวณได้จากฐานอัตราค่าจ้างรวมของลูกจ้างประจำที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 กันยายน โดยให้นำจำนวนเงินที่ใช้ไปแล้วเมื่อวันที่ 1 เมษายน (ไม่รวมค่าตอบแทนพิเศษ) มาหักออกก่อน ทั้งนี้การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม) จำนวนผู้ได้ เลื่อนขั้นค่าจ้างรวมทั้งปี 2 ชั้น ต้องไม่เกินโควตาเมื่อคราวการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครั้งที่ 1 (1 เมษายน)

3.2.3.4 สพท./สถานศึกษา ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ ตามแบบประเมินที่กำหนด

3.2.3.5 สพท. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาเลื่อน ขั้นค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำ

3.2.3.6 คณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนขั้นค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน

3.2.3.7 ผู้บังคับบัญชา/ผู้ได้รับมอบอำนาจ ออกคำสั่งเลื่อนขั้น ค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำ

3.2.3.8 ส่งคำสั่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งสรุปเอกสาร ตามแบบรายงาน สพฐ.

3.2.4 งานทะเบียนประวัติ

3.2.4.1 การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

แนวทางการปฏิบัติ

1) สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 ฉบับ

2) สถานศึกษาเก็บไว้ 1 ฉบับ ส่งไปเก็บรักษาไว้ที่
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ฉบับ

3) เปลี่ยนแปลง บันทึกข้อมูล ลงในทะเบียนประวัติ

3.2.4.2 การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

แนวทางการปฏิบัติ

1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง
ประสงค์ขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนดโดยแนบเอกสารต่อ
ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประกอบด้วย สติบัตร ทะเบียนราษฎร หลักฐานทางการศึกษา

2) ตรวจสอบความถูกต้อง

3) นำเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขอ
อนุมัติการแก้ไขต่อ อ.ก.ค.ศ.

4) ดำเนินการแก้ไขทะเบียนประวัติ

5) แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.2.5 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

แนวทางการปฏิบัติ

3.2.5.1 ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน สมควรได้รับการ
เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.2.5.2 ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

3.2.5.3 จัดทำทะเบียนผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และ
เหรียญจักรพรรดิมาลาเครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์ และผู้คืนเครื่องราช
อิสริยาภรณ์

3.2.6 การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

แนวทางการปฏิบัติ

3.2.6.1 ผู้ขอมีบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคล
ต่าง ๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

3.2.6.2 ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง

3.2.6.3 นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัวโดยผ่าน
ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยคุมทะเบียนประวัติไว้

3.2.7 งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไป
ต่างประเทศงานขออนุญาต ลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ
ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตาม
กฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

3.2.8 การขอปรับวุฒิการศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา มีแนวปฏิบัติดังนี้

3.2.8.1 ข้าราชการที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นทำบันทึกเสนอ
ผู้บังคับบัญชา ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่สถานศึกษาออกหนังสือรับรองผลสำเร็จ
การศึกษา

3.2.8.2 ผู้บังคับบัญชาตรวจหลักฐานการศึกษาและวุฒิที่
สำเร็จว่าเป็นวุฒิการศึกษาที่ ก.ค.หรือ ก.ค.ศ.รับรองให้เป็นวุฒิทางการศึกษาหรือไม่

3.2.8.3 หากมีคุณสมบัติตรงตามที่ ก.ค. หรือ ก.ค.ศ.กำหนด
ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ดำเนินการออกคำสั่งปรับวุฒิ

จากการศึกษาขอขยายการบริหารงานบุคคลด้านการ
เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สรุปได้ว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่าย

เงินเดือน เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ และงานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาต ลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อของเขตชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรใดก็ตามถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หลังจากการบรรจุเข้าปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงานก็เริ่มต้นขึ้น โดยมีขั้นตอน คือ พนักงานใหม่จะต้องได้รับการบรรจุหลังจากผ่านการทดลองปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 6 เดือนหรือ 1 ปี แล้วแต่กรณี หลังจากนั้นจึงจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เป็นการถาวรและต่อจากนั้นก็จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานฉะนั้น หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องคิดหามาตรการในการวัดผลการปฏิบัติงานและวางแผนการไว้เป็นการล่วงหน้า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิด เกี่ยวกับการประเมินผล ไว้ดังนี้

วิชัย สวัสดิ์ (2552, หน้า 35) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าของบุคลากรในแง่ของผลการปฏิบัติงาน และในแง่ของโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาให้ดีขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานทำอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้มาตรฐานเดียวกัน สามารถนำมาเปรียบเทียบได้และเกิดความเป็นธรรมและสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม

มุกมณี มีโชคชูสกุล (2554, หน้า 150) ให้ความหมายว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลงานตามที่ได้รับมอบหมายว่า ได้มาตรฐานหรือตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่

ชนินทร์ จักรภพโยธิน (2554, หน้า 50) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการของการตัดสินใจ การวินิจฉัย การตีราคา สิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ โดยอาศัยความยุติธรรม ความไม่ลำเอียงหรืออคติของผู้ประเมิน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 103) ให้ความหมายว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างานโดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าของบุคลากรในแง่ของผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการประเมินไปใช้พิจารณาเรื่องต่าง ๆ และสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

4.2 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2551, หน้า 102 - 106) กล่าวถึง ขอบข่ายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการประเมิน
2. เลือกวิธีการประเมินผลที่สอดคล้องกับลักษณะงานและความต้องการขององค์กร
3. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
4. การทำความเข้าใจเกี่ยวกับผู้เกี่ยวข้อง
5. การประเมินผล
6. การวิเคราะห์ผลการประเมิน
7. การนำผลการประเมินไปใช้

เชาว์ โรจนแสง เสน่ห์ จุ้ยโต และเสนาะ ดิยาวี (2552, หน้า 287 - 288) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายในการประเมิน การกำหนดนโยบายขององค์การว่าจะทำการประเมินการปฏิบัติงานเมื่อใด บ่อยครั้งเพียงใด (โดยทั่วไปควรจัดให้มี 2 - 3 ครั้งใน 1 ปี) ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารจะทำการวิเคราะห์รายละเอียดของงานเพื่อกำหนดเป้าหมายของแต่ละงาน การกำหนดเป้าหมายดังกล่าวอาจที่จะทำเองโดยลำพังหรืออาจร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้

2. การกำหนดวิธีการมาตรฐาน การกำหนดวิธีการและมาตรฐานที่จะใช้เป็นมาตรฐานที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในงานหนึ่ง ๆ ในขั้นนี้ก็คือการเลือกใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของงานจากวิธีการประเมินต่าง ๆ ที่มีใช้อยู่ในการขั้นตอนนี้ควรให้ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่จะถูกประเมินได้มีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นด้วย

3. การกำหนดผู้ทำการประเมิน เกิดขึ้นหลังจากที่ระยะเวลาได้ผ่านพ้นไปจนถึงกำหนดเวลาที่จะทำการประเมิน หัวหน้างานหรือผู้บริหารหน่วยต่าง ๆ ซึ่งโดยทั่วไปจะได้รับการกำหนดให้เป็นผู้ทำการประเมิน จะประเมินการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้วิธีการและเกณฑ์ตามที่กำหนดในขั้นตอนที่ 2 เพื่อวัดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. การอภิปรายผล นำผลที่ประเมินมาอภิปรายและพิจารณา ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่ทำการประเมิน จะนำผลที่ประเมินได้มาพิจารณา ร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินว่าได้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อให้ผู้ถูกประเมินได้ทราบว่าการปฏิบัติงานของตนมีประสิทธิภาพหรือไม่

5. การดำเนินการแก้ไข แยกพิจารณาได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การแก้ไขเหตุเฉพาะหน้าและการแก้ไขปัญหาระยะยาว ในประเด็นแรกอาจเกิดได้จากความลำเอียง และการไม่ได้รับความเป็นธรรม ส่วนประเด็นหลังอาจเป็นปัญหาที่ตัวระบบและวิธีการซึ่งอาจได้ผลได้ไม่ถูกต้อง ซึ่งเป็นปัญหาระยะยาวที่อาจเลื่อนการแก้ไขไปได้

นงคินุช วงษ์สุวรรณ (2553, หน้า 230) กล่าวถึง ขอบข่ายของการประเมินผลการปฏิบัติผลงาน ดังนี้

1. การกำหนดการวัดพฤติกรรมและเกณฑ์มาตรฐาน
2. วิธีการวัดและการดำเนินการวัด

3. การกำหนดแผนงาน การพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการ
ปฏิบัติงาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 106 - 107) กล่าวถึง ขอบข่าย
ของการประเมินผลการปฏิบัติผลงาน ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติ
ผลงานให้เป็นแนวทางที่มีแบบแผนไว้ว่าจะกระทำเมื่อใด บ่อยครั้งเพียงใด ใครจะเป็น
ผู้รับผิดชอบในการประเมิน เกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมิน ตลอดจนเครื่องมือที่เกี่ยวข้อง
ในการประเมินที่จะนำมาใช้
2. กำหนดให้ผู้ทำการประเมิน ดำเนินการเก็บข้อมูลตัวเลข
เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. กำหนดให้ผู้ทำการประเมิน ดำเนินการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร
4. การนำผลที่ประเมินได้มาถกและพิจารณากับบุคลากร
5. การตัดสินใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติผลงานและ

สรุปผล

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าขอบข่าย
การประเมินผลการปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. การกำหนดนโยบายในการประเมินปฏิบัติงาน
2. เลือกวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับลักษณะ
งานและความต้องการขององค์กร
3. กำหนดให้ผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการเก็บ
ข้อมูลตัวเลขเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
4. การนำผลที่ประเมินได้มาชี้แจงและพิจารณากับบุคลากร
5. การตัดสินใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติผลงานสรุปผล
และรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

5. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

ความหมายของการบำรุงรักษาบุคลากรมีนักวิชาการและนักการศึกษา
หลายท่านได้เสนอความหมายการบำรุงรักษาบุคลากรไว้ดังนี้

มลิวรรณ์ เพชรประดิษฐ์ (2556, หน้า 30) กล่าวว่า การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้มีสายการบังคับบัญชาแสดงความสัมพันธ์ของบุคลากรในงานแต่ละงานอย่างชัดเจน กำหนดหน้าที่และมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ มีการนิเทศ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ วิธีการกระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชย สำหรับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น จัดสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัย เพื่อช่วยเหลือบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัดที่เดือดร้อน มีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

จุฑารัตน์ แสงสุข (2557 หน้า 68) กล่าวว่า การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง การดูแลคุ้มครองบุคลากรให้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตที่ดี มีการตรวจสอบดูแลเอาใจใส่อย่างยุติธรรม เพื่อป้องกันมิให้บุคลากรทำผิดวินัย มีการจัดบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อความมั่นคงปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความปลอดภัย ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ให้มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การแสดงออก การกระทำ และการปรับโครงสร้างขององค์กรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิต กิจกรรมสร้างความภาคภูมิใจ และจัดหามาตรการเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน อาจจะเป็นรูปแบบสวัสดิการ ค่าตอบแทนต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ เสริมสร้างพัฒนาเจตคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี

เสาวนีย์ นุชรงค์ (2559, หน้า 52) กล่าวว่า การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การเป็นอย่างมาก เนื่องจากประสิทธิภาพของงานย่อมขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของบุคลากร จึงเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องหาวิธีการส่งเสริม พัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร โดยมุ่งหมายที่จะให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความเป็นอยู่ที่ดีอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างเต็มใจ อันประกอบด้วย การจูงใจ การให้ค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ การรักษาวินัย การลาและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากความหมายของการบำรุงรักษาบุคลากรดังที่ได้กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า การพยายามจะให้เกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจและรู้สึกปลอดภัยทางด้านกายและจิตใจและเกิด ความจงรักภักดีต่อองค์การ มีผลทำให้เกิดความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การนั้นต่อไป

6. ด้านการออกจากราชการ

6.1 ความหมายของการออกจากราชการ

การให้พ้นจากงาน เป็นกระบวนการสุดท้ายของการบริหารงานบุคคลากรไม่ว่าจะพ้นจากงานด้วยประการใดก็ตามการพ้นจากงานด้วยความสมัครใจ เช่น การลาออกหรือการพ้นจากงานด้วยความไม่สมัครใจ เช่น การไล่ออก การถูกปลดออกอันเนื่องมาจากประพฤตินิติวินัย การเกษียณอายุราชการ เป็นต้น นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของการออกจากราชการไว้ดังที่จะได้กล่าวรายละเอียดดังนี้

โสภณ เกียรติพนโยธิน (2555, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของการออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลหลุดพ้นจากหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติอยู่หรือพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานของทางราชการ โดยไม่ได้รับเงินเดือนของหน่วยงานนั้น ๆ ต่อไป เนื่องจากการลาออก การลดจำนวนพนักงานล้นงาน การออกเพราะมีเหตุเสียหาย เกษียณอายุหรือทุพพลภาพ

กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 7) ได้สรุปว่า การออกจากราชการ หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการออกจากราชการทุกกรณีไม่ว่าจะเป็นกรณีการลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ผ่านออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติ

ภัทรวดี ตริโษษฐ์ (2559, หน้า 10) ได้สรุปว่า การออกจากราชการหมายถึง กระบวนการเมื่อข้าราชการและบุคลากรพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของทางราชการ โดยไม่ได้รับเงินเดือนของหน่วยงานนั้น ๆ ต่อไป เนื่องจากการลาออก ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออก ไล่ออก กรณีมีมลทินมัวหมอง เกษียณอายุหรือทุพพลภาพ และเสียชีวิต

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของการออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพการเป็นข้าราชการลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการซึ่งอาจเกิดจากความเจ็บป่วยที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ หรือเหตุอื่น ๆ การลาออกหรือไล่ออกการบริหารงานบุคคลากรยังต้องคำนึงถึงการจัดระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้ายโอนการลาออกการเกษียณอายุราชการไว้บริการแก่ผู้ร่วมงานเป็นการอำนวยความสะดวก รวมถึงการประพฤตินให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ

จากความหมายของการออกจากราชการข้างต้น สรุปได้ว่า การออกจากราชการ หมายถึง การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากตำแหน่ง

สภาพการเป็นข้าราชการครู หรือออกจากราชการเนื่องด้วย การลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การออกจากราชการ กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน กรณีมีมลทินมัวหมอง และกรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

6.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการออกจากราชการ

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการออกจากราชการไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 164 – 166) ได้กำหนด

แนวทางปฏิบัติในการลาออกจากราชการ ดังนี้

1. การลาออกจากราชการ ในสถานศึกษาถ้ามีข้าราชการครูลาออกจากราชการให้สถานศึกษาใช้แนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้
 - 1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการ ของครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา
 - 1.2 รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. การให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
 - 2.1 ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด
 - 2.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

2.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน ทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

2.4 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปให้ สถานศึกษาใช้แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และ บุคลากรทางการศึกษาอื่น

3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปแห่ง กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

4. การให้ออกจากราชการไว้ก่อน ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด วินัยอย่างร้ายแรง มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออก จากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหา ว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

4.2 รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการ ไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุ ทดแทนมี 5 กรณี กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอและกรณีมีเหตุ อันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถพร้อมในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่ เหมาะสม มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.1 กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ

5.1.1 ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

5.1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ
เมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

5.1.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา

5.2 กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

5.2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการ
ออกจากราชการ

5.2.2 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา

5.3 กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป
แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มี
สัญชาติไทย กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหาร
ท้องถิ่น กรณีเป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบหรือเป็นโรคที่กำหนด
ในกฎ ก.ค.ศ. กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรค
การเมืองหรือเป็นเจ้าของหน้าทีในพรรคการเมืองหรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย มีแนวปฏิบัติ
ดังนี้

5.3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครูและ
บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามคุณสมบัติ แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา

5.3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติ
ตามข้อ 1 ออกจากราชการ

5.3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยัง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4 กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปที่มีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่
เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีแนว
ปฏิบัติ ดังนี้

5.4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ
 สอบสวน เมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่า ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็น
 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 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ
 สอบสวน เมื่อครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่าเหตุอันควร
 สงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือ
 ประพฤติตนไม่เหมาะสมทางการศึกษาอื่นไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถไม่บกพร่องในหน้าที่
 ราชการ หรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสม

5.5.2 ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการ
 สถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วยและบุคลากรทางการศึกษาอื่นไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถ
 ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมให้ส่งยุติเรื่องแต่ถ้า
 คณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถ
 บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสม ให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

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

6. กรณีมีมลทินมัวหมอง ในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่า
 ข้าราชการครูได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัด
 พอที่ส่งลงโทษวินัยร้ายแรงให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้แนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

6.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
 วินัยอย่างร้ายแรง กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น

ได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่ส่งลงโทษวินัยร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

6.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา เสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา เมื่ออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีหมองกรณีถูกสอบสวนขั้นต้นให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

7. กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

7.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษาได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

7.2 รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553, หน้า 198 – 207) ได้กล่าวถึง การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ และระบุดังกล่าวถึงการพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ ไว้ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 107 ได้บัญญัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ เมื่อ

1. การออกจากราชการเพราะตาย ดำเนินการดังนี้ เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถึงแก่ความตาย ย่อมสิ้นสภาพบุคคลทำให้สิ้นสภาพการเป็นข้าราชการไปด้วย เมื่อข้าราชการถึงแก่ความตายต้องมีการรายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับ แล้วแจ้งการตายให้กรมบัญชีกลางและ ก.ค.ศ. ทราบ ทางราชการจะจ่ายเงินเดือนให้จนถึงวันที่ถึงแก่ความตาย และถ้าเป็นการตายในหรือหลัง

วันที่ 1 เมษายน หรือ วันที่ 1 ตุลาคม ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ผู้มีอำนาจจะสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ 1 เมษายน หรือ 1 ตุลาคม ของครั่งปีที่จะได้เลื่อนก็ได้ กรณีศาลมีคำสั่งให้เป็นผู้سابสูญถือเป็นการออกจากราชการเพราะตาย ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0709.2/ป 1014 ลงวันที่ 11 กรกฎาคม 2539

2. การพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ หมายถึง การออกจากราชการเพราะเกษียณอายุ เมื่อมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ เป็นการพ้นจากราชการโดยผลของกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 19 มาตรา 20 และมาตรา 21 ให้กระทรวงศึกษาธิการเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการครู โดยมีขั้นตอนปฏิบัติ ดังนี้

1) ก่อนสิ้นเดือนกันยายนของทุกปีกระทรวงศึกษาธิการจะสำรวจรายชื่อข้าราชการ ซึ่งจะมีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ในปีงบประมาณถัดไป แล้วแจ้งรายชื่อให้สำนักงาน ก.ค.ศ. กรมเจ้าสังกัดและกระทรวงการคลังทราบในทางปฏิบัติ หน่วยงานหรือกรมเจ้าสังกัดจะสำรวจรายชื่อผู้จะเกษียณอายุภายใน 5 ปี และส่งรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ รวมถึงผู้ซึ่งจะมีอายุ 60 ปี บริบูรณ์ในปีงบประมาณถัดไป ไปยังกระทรวงศึกษาธิการภายในเดือนมีนาคม และกระทรวง ศึกษาธิการจะจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่เกษียณอายุในปีงบประมาณถัดไป ภายในเดือนเมษายนหรือเดือนพฤษภาคมของปีนั้น ส่งให้ส่วนราชการและสำนักงาน ก.ค.ศ.

2) ส่วนราชการจะตรวจสอบแล้วแจ้งให้ผู้จะครบเกษียณอายุทราบ

3) ผู้บังคับบัญชาต้องรีบดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ที่จะเกษียณอายุโดยมีผลตั้งแต่วันที่ 30 กันยายน ในกรณีเป็นผู้มีเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นสูงสุดของอันดับ และมีผลการปฏิบัติงานสมควรได้รับการเลื่อนเงินเดือน

3. ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือ การลาออกมีผลตามมาตรา 108 ดำเนินการโดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ประสงค์จะลาออก จะต้องยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามมาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ประกอบ

ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548 สรุปได้ดังนี้

- 1) การลาออกต้องทำเป็นหนังสือ ระบุวันที่ประสงค์ขอลาออก เหตุผลการลาออก ลงลายมือชื่อยื่นต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออก
 - 2) ต้องยื่นล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงหยุดราชการไปได้
 - 3) ยกเว้นกรณีลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาและให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก ทั้งนี้ต้องยื่นก่อนอย่างช้าในวันที่ขอลาออก
 - 4) ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออก คือ ผู้บังคับบัญชาตามมาตรา 53
 - 5) กรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ ผู้บังคับบัญชาอาจยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกได้ไม่เกิน 90 วัน นับแต่วันขอลาออกก็ได้ ยกเว้นการลาออกตามข้อ 3 กรณีเป็นหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ครูไม่เป็นเหตุที่จะยับยั้งการลาออก
 - 6) กรณีผู้บังคับบัญชามีได้ยับยั้งและมีคำสั่งอนุญาตการลาออก ให้การลาออกนั้น มีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก
 - 7) หากมิได้ระบุวันขอลาออกให้ถือวันถัดจากวันที่ครบ 30 วัน นับแต่วันที่ยื่นเป็นวันขอลาออก
 - 8) การยับยั้งและการอนุญาตให้ลาออก ผู้บังคับบัญชาต้องมีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร แล้วแจ้งให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันขอลาออก
 - 9) ผู้ขอลาออกอาจเปลี่ยนใจ ถอนใบลาออกได้ แต่ต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร ยื่นต่อผู้มีอำนาจพิจารณาก่อนที่คำสั่งอนุญาตให้ลาออกจะมีผล
4. สั่งให้ออกตามมาตรา 49 มาตรา 56 วรรคสอง วรรคสาม หรือวรรคห้า มาตรา 103 มาตรา 110 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 หรือมาตรา 118 กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการ ซึ่งเป็นผลทำให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ มิได้หลายกรณีดังนี้

1) ถูกสั่งให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือขาดคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งตามมาตรา 49 ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม มาตรา 45 มาตรา 50 มาตรา 51 มาตรา 58 มาตรา 64 มาตรา 65 มาตรา 66 และมาตรา 67 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จะต้องมีความสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 และมีความสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง ตามมาตรา 42 หรือ ขาดคุณสมบัติพิเศษตามมาตรา 48 ถ้าผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยเป็นผู้ขาดคุณสมบัติอยู่ก่อนหรือมีกรณีต้องหาอยู่ก่อนและภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ เนื่องจากกรณีต้องหานั้น มาตรา 49 บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้นั้น ออกจากราชการโดยพลัน การสั่งให้ออกจากราชการกรณีเป็นผู้ขาดคุณสมบัติไม่กระทบกระเทือน ถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่ รวมถึงการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิ์จะได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งให้ออกจากราชการ และถ้าการเข้ารับราชการเป็นไปโดยสุจริตให้ถือว่าเป็นการสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

2) ถูกสั่งให้ออกเพราะไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามมาตรา 56 ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด จะต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น แต่ถ้าผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย ต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลา 2 ปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ถ้าในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาเห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ความสามารถความเหมาะสม หรือมีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยสมควรให้รับราชการต่อไป ก็สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด การให้ออกในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาก่อน แต่ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติหน้าที่หรือการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่รับไปแล้วหรือมีสิทธิ์จะได้รับจากทางราชการ

3) ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาตามมาตรา 103 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษผู้บังคับบัญชา มีอำนาจสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาได้ตามกฎ ก.ค. ฉบับที่ 22 (พ.ศ. 2542) ว่าด้วยการสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนพิจารณา ซึ่งนำมาใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยอนุโลม แต่สำหรับกรณีนี้ หากภายหลังปรากฏผลการสอบสวนว่า ผู้นั้นไม่ได้กระทำความผิดหรือกระทำความผิดไม่ถึงต้องให้ออกจากราชการและไม่มีกรณีที่ต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ต้องสั่งให้กลับเข้ารับราชการในตำแหน่งและวิทยฐานะเดิมหรือตำแหน่งเดียวกับที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งและวิทยฐานะนั้น และมาตรา 103 ได้รับรองให้ผู้นั้น มีสถานภาพเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดมา

4) ถูกสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามมาตรา 110 การให้ออกตามมาตรา 110 มิใช่เป็นกรณีกระทำความผิดหรือความไม่เหมาะสมแต่ประการใด แต่เป็นกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นไม่อยู่ในฐานะที่จะปฏิบัติราชการได้

4.1) การสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนาน ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ ในกรณีที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติให้ผู้ถูกสั่งให้ออกได้รับบำเหน็จบำนาญแต่ในการสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เหตุรับราชการนาน จะต้องมีการณีตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ด้วย และพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 มาตรา 14 บัญญัติว่าบำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานนั้น ให้แก่ข้าราชการซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ 30 ปี แล้ว

4.2) การสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 กำหนดให้แก่ข้าราชการซึ่งออกจากประจำการ เพราะเลิกหรือยุบตำแหน่ง หรือซึ่งมีคำสั่ง

ให้ออกโดยไม่มีควมผิด และต้องมีเวลาราชการสำหรับคำวินิจฉัยบำนาญครบ 1 ปี บริบูรณ์ โดยถ้ามีเวลาราชการไม่ถึง 10 ปีบริบูรณ์ได้บำเหน็จ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีสิทธิ ได้บำนาญ

5) ถูกสั่งให้ออกเพราะหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 111 เป็นเรื่องของการให้ออกจากราชการเนื่องจากข้าราชการหย่อนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ซึ่งถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ การให้ออกตามมาตรานี้ กฎหมายกำหนดให้ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีที่มีการสอบสวนตามมาตรา 98 ในเรื่องเดียวกันไว้แล้วผู้บังคับบัญชาจะใช้สำนวนการสอบสวนทางวินัยดำเนินการสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรานี้ได้โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในเรื่องนั้นอีก (มาตรา 111 วรรคสามและมาตรา 116) การสั่งให้ออกในกรณีนี้เป็นการสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

6) ถูกสั่งให้ออกเพราะมีมลทินมัวหมองตามมาตรา 112 เป็นกรณีที่ถูกลงโทษเนื่องจากถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำความผิดที่จะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกลงโทษนั้น ถ้าจะให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ และผู้ถูกสั่งให้ออกมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน เป็นการสั่งให้ออกตามมติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

7) ถูกสั่งให้ออกเพราะต้องรับโทษจำคุก ตามมาตรา 113 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 จะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการก็ได้

8) ถูกสั่งให้ออกเพื่อไปรับราชการทหาร ตามมาตรา 114 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หมายถึง การถูกเกณฑ์ไปเป็นทหารกองประจำการเป็นเวลา 2 ปี ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ และต้องสงวนตำแหน่งเดิมหรือ

ตำแหน่งเทียบเท่าไว้ให้ เมื่อผู้นั้นยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายใน 180 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร โดยไม่มีความเสียหาย และไม่เป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 30 และไม่ได้ถูกเปลี่ยนแปลงคำสั่งเป็นให้ออกจากราชการตามมาตราอื่น

9) มีกรณีสมควรให้ออกอยู่ก่อนวันโอน ตามมาตรา 118

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการอื่นที่มีใช้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หรือข้าราชการการเมือง ซึ่งมีกรณีที่เหมาะสมควรให้ออกจากงานหรือออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการนั้นอยู่ก่อนวันโอน มาบรรจุ ให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้น มีอำนาจพิจารณาดำเนินการตามหมวดนี้ได้โดยอนุโลม และในกรณีที่จะต้องสั่งให้ออกจากราชการ ให้ปรับบทกรณีให้ออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการนั้นโดยอนุโลม

5. ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก เป็นการพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ เพราะมีเหตุเสียหายเนื่องจากกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ที่กฎหมายกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาจะต้องสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี โทษไล่ออกไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ สำหรับโทษปลดออกมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าเป็นผู้ลาออกจากราชการ ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 96

มาตรา 96 ระบุว่า “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่ บัญญัติไว้ในหมวด 7

โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ

- 1) ภาคทัณฑ์
- 2) ตัดเงินเดือน
- 3) ลดขั้นเงินเดือน
- 4) ปลดออก
- 5) ไล่ออก

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ
เสมือนว่าเป็นผู้ลาออกจากราชการ

6. ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เว้นแต่ได้รับแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งอื่น ที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามมาตรา 109

มาตรา 109 ระบุว่า “ภายใต้บังคับตามมาตรา 119 เมื่อ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
และไม่มีกรณีเป็นผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตราอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้า
ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่หน่วยงานการศึกษาของผู้ถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตประกอบ
วิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ได้รับหนังสือแจ้งการเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพมีตำแหน่ง
ว่างหรือตำแหน่งอื่น ที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน
การศึกษานั้นพิจารณาเห็นว่า ผู้นั้นมีความเหมาะสมที่จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ดังกล่าว และไม่เป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 30 และมาตรา 42 ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่ง
เป็นผู้บริหารหน่วยงานการศึกษานั้น ส่งเรื่องให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ.
แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาอนุมัติ และให้นำมาตรา 57 วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่หน่วยงานการศึกษาตามวรรคหนึ่งไม่มีตำแหน่ง
ว่างหรือตำแหน่งที่สามารถย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ และผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน
การศึกษาตามวรรคหนึ่งพิจารณาเห็นว่าผู้นั้นมีความเหมาะสมที่จะได้รับการบรรจุและ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในหน่วยงานการศึกษาอื่น
ถ้าภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับเรื่อง
จากหน่วยงานการศึกษาตามวรรคหนึ่ง มีหน่วยงานการศึกษาอื่นที่มีตำแหน่งว่างหรือ
ตำแหน่งที่สามารถย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ
ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่าผู้นั้นมีความเหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งดังกล่าว ให้ นำมาตรา 59 มาใช้บังคับโดยอนุโลมภายในกำหนดเวลาสามสิบวัน
ตามวรรคหนึ่งและวรรคสองถ้าหน่วยงานการศึกษาใดไม่มีตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งที่
สามารถย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ.
แล้วแต่กรณีไม่อนุมัติให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลันทั้งนี้
ตามระเบียบว่าด้วยการออกจากราชการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด”

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด ถูกเพิก
ถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และไม่มีกรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตราอื่น

ถ้าภายใน 30 วันไม่ได้รับแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งอื่น ที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งให้ออกจากราชการ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ หากถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ จะเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาจึงต้องสั่งให้ออกจากราชการ เว้นแต่เปลี่ยนเป็นตำแหน่งอื่นที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติ และเป็นตำแหน่งที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ภายใน 30 วัน และต้องเป็นผู้ที่ไม่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตราอื่น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการออกจากราชการ มีอยู่ 5 กรณี คือ 1) ตาย 2) พ้นจากราชการกรณีเกษียณอายุราชการ 3) ลาออกหรืออนุญาตให้ลาออก 4) สั่งให้ออก 5) ถูกสั่งให้ออกหรือปลดออก และ 6) ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ต้องดำเนินการตาม พระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม อย่างเคร่งครัด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

1. ความหมายของประสิทธิผล

คำว่า “ประสิทธิผล” (Effectiveness) ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2545) หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ส่วนประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงานและประสิทธิผล เป็นสิ่งสำคัญที่ชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานและแสดงว่าการดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้ว มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลไว้ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 203) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง เครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงานมีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์

วรนาถ แสงมณี (2553, หน้า 92) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง องค์การที่บรรลุเป้าหมายรวมถึงการค้นคว้าวิจัยและประสบการณ์ของผู้บริหาร ซึ่งสามารถดูความสำเร็จได้จากความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การ

จิรวัดมัน พ้ากระจ่าง (2554, หน้า 16) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การทำงานที่มุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนด

นันทนา เทพิน (2556, หน้า 14) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้

อนันท์ งามสะอาด (2556, หน้า 18) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและเป้าหมายเฉพาะได้แก่

1. เป้าหมายเชิงปริมาณจะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของ ผลผลิต สุตท้ายต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง
2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ จะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น ๆ
3. มุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่และที่สำคัญต้องมีตัวชี้วัด (Indicator) ที่ชัดเจน

กาญจนา ภาวงศ์ (2557, หน้า 43) ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานของโรงเรียนว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายตามที่โรงเรียนกำหนดไว้ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมถึงความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการทำงาน

ชนมณี ศิลาณุกิจ (2559, หน้า 12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Effectiveness is to do right things) หรือความสามารถในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จุดสำคัญของ ประสิทธิภาพอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และผลผลิตจริงที่มีขึ้น

ฉัตรวิมล เข็มพันธ์ (2560, หน้า 10) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลของการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ สามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานของเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
(มาตรฐานครูสภา, 2556, หน้า 69)

ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

อยู่เสมอ

ผู้เรียน

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู
2. การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ภักดิ์ ทรัพย์ พลดี (2556, หน้า 15) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการใช้ทรัพยากรการบริหาร เพื่อให้งานบรรลุตาม เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสามารถ ปรับตัวให้ดำรงอยู่และพัฒนาต่อไปได้ และส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

จากงานวิจัยของ Minghui Gao และ Qinghua Liu (2013, p.1) ให้ความหมายของ ครูที่มีประสิทธิผลไว้ว่า คำว่า “มีประสิทธิผล” มาจากคำภาษาละติน “effectivus” ซึ่งแปลว่าสร้างสรรค์ หรือมีประสิทธิผล ครูที่มีประสิทธิผลในแง่ของ ความสามารถในการสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการอาจถือได้ว่าเป็นผู้ที่สามารถดึงดูดนักเรียนใน กระบวนการเรียนรู้และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และผลการเรียนของ โรงเรียนอื่น ๆ ได้

Fuller (1969, p. 35) กล่าวว่า การให้ความหมายของครูที่มีประสิทธิผลนั้น อันดับแรกต้องดูที่ความเป็นคนดีก่อน ต่อไปถึงจะดูที่พฤติกรรมที่ปฏิบัติในชั้นเรียน ส่วน Lorin W. Anderson (2004, p. 109) ได้ให้ความหมายของครูที่มีประสิทธิผลไว้ว่าครูที่มีประสิทธิผล คือ ผู้ที่บรรลุเป้าหมายที่พวกเขาตั้งไว้สำหรับตัวเอง หรือที่พวกเขาได้กำหนดไว้สำหรับพวกเขาโดยคนอื่น ครูที่มีประสิทธิผลต้องมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าหมาย และต้องสามารถใช้ความรู้ และทักษะเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม และ James H Stronge (2007, p. 10) กล่าวว่า บุคลิกภาพของครูเป็นหนึ่งในอันดับต้น ๆ ที่ใช้ในการตัดสินความมีประสิทธิภาพของครู

และจากงานวิจัยของ İlker Yengin, Dilek Karahoca, Adem Karahoca, Ali Güngör (İlker Yengin, Dilek Karahoca, Adem Karahoca, & Ali Güngör, 2014, p.1) พบว่าความมีประสิทธิภาพของครูมีบทบาทสำคัญ ในห้องเรียน 4 ประการ คือ 1) เป็นแบบอย่างที่ดี 2) ช่วยในการเรียนรู้ในเชิงบวก 3) กระตุ้นนักเรียนและ 4) รักษาระเบียบวินัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2562, หน้า 17) ได้กล่าวถึง มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

- 1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
- 1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง
- 1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล
- 1.4 สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม
- 1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการจัดการเรียนรู้

2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.2 บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอน ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร

2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน

2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากการศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวความคิดและความรู้จากเอกสารและงานวิจัย พอจะสรุปได้ว่าครูที่มีประสิทธิภาพ คือ ครูที่ “รู้เนื้อหาวิชา (Content) ที่สอนให้นักเรียนมีส่วนร่วม (Engage) ในการเรียนรู้และท้าทายเขาให้ไปสู่ความสำเร็จที่สูงขึ้นไปอีก” “ครู” ถือเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นอย่างยิ่ง เพราะครูมีส่วนสำคัญในการให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่การเรียนรู้ของนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวกในห้องเรียน การออกแบบและวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำกิจกรรม การจูงใจนักเรียน ตลอดถึงวัด

และประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นต้น ครูผู้ซึ่งประสบความสำเร็จเกือบทุกเรื่องในการให้ความช่วยเหลือนักเรียนเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนนี้ โดยทั่วไปเรายอมรับกันว่าเป็นครูที่มีประสิทธิผล (effective teachers) (Walker, 2006, p. 10) โดยลักษณะสำคัญของครูที่มีประสิทธิผลก็คือ 1) มีเจตคติเชิงบวกต่อวิชาชีพระยะ 2) มีการพัฒนาบรรยากาศทางสังคมในห้องเรียนให้เป็นไปอย่างเรียบร้อย มีมิตรไมตรีจิต 3) มีความคาดหวังที่สูงต่อความสำเร็จของนักเรียน 4) การสื่อสารบทเรียนเป็นไปอย่างชัดเจน 5) บริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6) ทุ่มเทเวลาไปกับการสร้างบทเรียน 7) ใช้วิธีการที่หลากหลายในการสอน 8) ใช้แนวคิดของนักเรียน และทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้และ 9) ใช้คำถามที่หลากหลายและเหมาะสม Reynolds และคณะ (Reynolds, Jenkin, and Lord, 2006, p. 5) กล่าวว่า ครูที่มีประสิทธิผล (Effective Teacher) นอกจากจะมีความรู้ในศาสตร์ของการสอน และมีศิลปะของการสอนแล้ว ยังต้องมีคุณลักษณะ 4 ประการต่อไปนี้ 1) การประยุกต์ทฤษฎีและการวิจัยการสอนไปใช้ 2) การสะสมประสบการณ์การสอน 3) การคิดวิจิจฉัยไตร่ตรองและแก้ปัญหาและ 4) การเรียนรู้การสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการบูรณาการความรู้กับประสบการณ์เข้าด้วยกัน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เนื่องจากงานวิจัยทฤษฎีที่กล่าวถึง ครูที่มีประสิทธิผลมีน้อยมาก ดังนั้น เพื่อให้ครอบคลุมความหมาย และคุณลักษณะของครูที่มีประสิทธิผลในทุกด้าน จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอน หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารงาน โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพึงพอใจต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จซึ่งกระบวนการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือ คุณลักษณะที่ดีของครูที่เกิดขึ้นจากผลของคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้วนั้นดังกล่าว

จากข้อมูลดังกล่าวทั้งหมดนี้เห็นได้ว่าการบริหารจะประสบผลสำเร็จได้นั้นครูผู้สอนจะต้องมีความตั้งใจ เอาใจใส่ และทุ่มเทกับงานที่ได้รับมอบหมายตามกรอบที่สถานศึกษาได้กำหนด ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดไว้จำนวน 3 ด้าน 15 ตัวชี้วัด (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, หน้า 17) ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
 - 1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
 - 1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง
 - 1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล
 - 1.4 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม
 - 1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการจัดการเรียนรู้
 - 2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 - 2.2 บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอน ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร
 - 2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ
 - 2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน
 - 2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
 - 3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 - 3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบน
พื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีบทบาทและภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 มีเขตพื้นที่บริการด้านการศึกษาคครอบคลุมพื้นที่ 2 จังหวัด คือ จังหวัดนครพนมและจังหวัดมุกดาหาร ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 51 โรงเรียน และจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 30 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 81 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 46,381 คน ดังข้อมูลในตาราง 1 ข้อมูลจำนวนโรงเรียน ขนาดโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกตามอำเภอ

ตาราง 2 ข้อมูลจำนวนโรงเรียน ขนาดโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกตามอำเภอ

ที่	อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน (แห่ง)			
			ใหญ่พิเศษ	ใหญ่	กลาง	เล็ก
จังหวัดนครพนม						
1	เมืองนครพนม	7	-	2	3	2
2	ปลาปาก	6	-	-	2	4
3	ธาตุพนม	6	-	1	2	3
4	เรณูนคร	2	-	1	-	1
5	นาแก	5	-	1	2	2
6	ท่าอุเทน	6	-	1	1	4
7	บ้านแพง	3	-	-	1	2
8	ศรีสงคราม	6	-	-	1	5
9	นาหว้า	4	-	-	1	3

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน (แห่ง)			
			ใหญ่พิเศษ	ใหญ่	กลาง	เล็ก
จังหวัดนครพนม						
10	โพนสวรรค์	2	-	-	1	1
11	นาทม	2	-	-	1	1
12	วังยาง	2	-	-	-	2
รวม		51	-	6	15	30
จังหวัดมุกดาหาร						
13	เมืองมุกดาหาร	11	-	1	4	6
14	นิคมคำสร้อย	5	-	-	1	4
15	ดอนตาล	3	-	-	1	2
16	ดงหลวง	2	-	-	1	1
17	คำชะอี	5	-	-	1	4
18	หนองสูง	3	-	-	1	2
19	หวานใหญ่	1	-	-	-	1
รวม		30	-	1	9	20
รวมทั้งสิ้น		81	-	7	24	50

ตาราง 3 ข้อมูลจำนวนข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรอื่น
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)		
	จังหวัด มุกดาหาร	จังหวัด นครพนม	รวม
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน			
ผู้อำนวยการโรงเรียน	30	51	81
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	34	52	86
ครู	1,655	842	2,497
พนักงานราชการ (ครูผู้สอน)	109	63	172
ลูกจ้างประจำ	65	25	90
ลูกจ้างชั่วคราว	179	200	379
รวม	2,072	1,233	3,305

(ที่มา : จากระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา: EMIS)

2. วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 มุ่งสู่การเป็นองค์กรจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ภายใต้การมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. พันธกิจ

3.1 พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติและก้าวทันอาเซียน

3.2 สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ ให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม

3.3 พัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 พัฒนาหน่วยงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จัดการศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3.5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

4. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและรองรับประชาคมอาเซียนและก้าวสู่มาตรฐานสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตามคุณลักษณะพึงประสงค์และค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม

5. เป้าประสงค์ (Goals)

5.1 ผู้เรียนทุกคนเป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน และเป็นเลิศทางวิชาการ

5.2 ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างครอบคลุม เสมอภาค เป็นคนดี และมีความสุขในสังคม

5.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู และเป็นมืออาชีพ

5.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด สถานศึกษาได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเข้มแข็ง

6. บริบทการบริหารงานบุคคล เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้วิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา และได้จัดทำแผนเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี โดยปัญหาในการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา สรุปได้ดังนี้

1. ขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามกรอบอัตรากำลัง
2. ขาดแคลนข้าราชการครู ในบางสาขาวิชาเอก โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก
3. ขาดแคลนครูสายสนับสนุนการสอน เช่น ครูธุรการ ครูการเงินและพัสดุ เป็นต้น
4. ข้าราชการครู ขาดการพัฒนาองค์ความรู้ จึงไม่เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ
5. บุคลากรในสังกัดขาดความรู้ ขาดทักษะเฉพาะด้าน ขาดการกำกับนิเทศ ติดตามในการปฏิบัติงานและวิเคราะห์งานในหน้าที่
6. บุคลากรในสังกัด มีการปรับเปลี่ยน โยกย้ายอยู่ตลอดเวลา ทำให้ปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทดแทนกัน
7. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนางานด้านวิจัย / นวัตกรรม และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนน้อย
8. การพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับความต้องการ
9. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ที่ผ่านการพัฒนา ไม่สนใจนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

เบญจภรณ์ ผินสุ (2558, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคำนึงถึงความ

เป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ปาริชาติ สติภา (2558, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1.1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 1.2) ด้านการวางแผนบุคลากร และ 1.3) ด้านการประเมินของบุคลากร 1.4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 1.5) ด้านการให้ผลตอบแทน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการคัดเลือกบุคลากร 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อจำแนกตามวิทยฐานะและขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา และสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ชนมณี ศิลาณุกิจ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับ จากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.98$) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการสรรหา ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.89$) ด้านการประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.86$) และด้านการบริหารจัดการและด้านการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ($\bar{X} = 3.84$) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกัน พิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภัทรวดี ตริโอยษฐ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) ส่วนปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.04$) 2) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบรรจุและการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหา พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ที่นำเสนอเพื่อการพัฒนา มี 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวินัย และการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

นิภาดา พรหมเมือง (2560, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า 1) สภาพของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาของการบริหารงาน บุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) ผล การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาของการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและ รายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบสภาพของการบริหารงานบุคคล ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาของการ บริหารงานบุคคล พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ที่มีสภาพต่ำกว่าค่าเฉลี่ย รวม และมีปัญหาสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

รุ่งฤทัย ไผ่ตรีกันตรง (2560, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 26 พบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีการปฏิบัติในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพต่างกัน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ 3.1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการ กำหนดตำแหน่ง เป็นด้านที่มีความสำคัญมาก เพราะจะต้องเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับ งาน เช่น วิชาเอกเฉพาะก็ควรกำหนดครูให้ตรงสาขาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3.2) ด้าน การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นด้านที่เป็นอำนาจของเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนสถานศึกษาเสนอความต้องการวิชาเอกที่ขาด 3.3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมอย่างต่อเนื่องตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ 3.4) ด้านวินัยและการรักษาวินัยมีการจัดอบรมครูอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามประเมินพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง 3.5) ด้านการออกจากราชการ มีการส่งเสริมสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการอำนวยความสะดวกเรื่องสวัสดิการที่พึงได้รับอย่างรวดเร็ว และให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุราชการที่เหมาะสมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

หัตถดาว สาระกุล (2561, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดสระบุรี พบว่า 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ (2561, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 พบว่า (1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีอิทธิพลส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านเทคโนโลยีและด้านคนในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ดังสมการ

$$Y_{tot} = .977 + .545 X_1 + .705 X_2 + .719 X_3 + .495 X_4$$

ธนาพนธ์ ตาซัน (2562, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า 1) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_8) ด้านภาวะผู้นำ (X_7) ด้านเน้นบทบาทของบุคคล (X_1) และด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน (X_4) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ (X_5) สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $Y' = 0.829 + 0.194 X_8 + 0.197 X_7 + 0.192 X_1 + 0.141 X_4 + 0.090 X_5$ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Z' = 0.234 Z_{X_8} + 0.234 Z_{X_7} + 0.213 Z_{X_1} + 0.152 Z_{X_4} + 0.105 Z_{X_5}$ 5) แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน และด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ

โสภณ สวชุนทต (2557, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 2) สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้านและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภัทรภา วงศ์พันธ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของ

ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า

- 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่าโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกันโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .05 5) แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบการเป็นผู้นำด้านวิชาการและการเป็นผู้นำสังคมและชุมชนส่วนแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการทำงานของครูตามความคิดเห็นของเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียนพัฒนาสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

กัญชพร นาหอม (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า

- 1) การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ พบว่าความคิดเห็นของครูผู้สอนประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเมื่อ

ทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ตามความเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนิเทศและประเมินผลการศึกษา 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ตามความเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือคุณธรรม จริยธรรม รองลงมา คือ จรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลการปฏิบัติงาน 4) ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทวีวัฒน์ ขว่งทิพย์ (2562, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารวิชาการและประสิทธิผล

การจัดการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 23 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร
วิชาการของข้าราชการครูที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู
โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการครูที่มี
อายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารวิชาการและประสิทธิผลการ
จัดการเรียนรู้ โดยรวมไม่แตกต่างกันส่วนข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาด
ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารวิชาการและประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้
โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยการบริหารวิชาการกับ
ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23 มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4) ปัจจัยการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่นำมาวิเคราะห์ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่
ทรัพยากรบุคคล ครู และบุคลากรทางการศึกษาทางวิชาการ โครงสร้างการบริหาร
วิชาการ การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาและงบประมาณ และการอำนวยการ
สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5) แนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารวิชาการเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้
ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 4 ด้าน ดังนี้
ด้านทรัพยากรบุคคล ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการ
ฝึกอบรม ด้านโครงสร้างการบริหารวิชาการ ได้แก่ การจัดระบบงานให้มีความชัดเจนและ
ทันสมัยด้านการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา และงบประมาณ ได้แก่ การจัดสรร
งบประมาณสนับสนุนลงไปสู่กิจกรรมของผู้เรียนโดยตรงและด้านการอำนวยการ ได้แก่
การบริหารเปิดโอกาสให้ครูมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Beall (2007, p. 86) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของ
โรงเรียนเอกชน: การสรรหาครู ค่าตอบแทนครู การพัฒนาครู และระยะเวลาการอยู่ใน
องค์กรของครู ในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ผลการวิจัยพบว่า 1) ในอีก 10 ปี ข้างหน้าจะมี
ความต้องการครูเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะครูสอนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์

- 2) โครงสร้างระบบบริหารค่าตอบแทนมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของครู น้อยกว่าการนำค่าตอบแทนที่โรงเรียนอื่นเสนอมาเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ครูได้รับในปัจจุบัน
- 3) คณะกรรมการโรงเรียนควรจะบริหารระบบค่าตอบแทนให้บรรลุพันธกิจ และปรัชญาโรงเรียน

Lyons (2008, Abstract) ได้ทำการวิจัย เรื่อง วิธีการสรรหาบุคลากรและความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนรัฐบาลในชนบท รัฐเวอร์จิเนีย ผลการศึกษาพบว่า การสรรหาบุคลากรของโรงเรียนชนบทในรัฐเวอร์จิเนียครูที่ทำงานมา 1 - 3 ปี มีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายในบริบทเนื้องานที่ทำการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดนั้นไม่มีความแตกต่างทางสถิติ แต่ทิศทางของความสัมพันธ์ที่ได้รับการสนับสนุนจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญและความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูที่ทำงานมา 1 - 3 ปี มีความเข้าใจเอาใจใส่ต่อรูปแบบการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษากับครูที่ทำการสอนอยู่แล้วมานานกว่านั้นมีความพึงพอใจต่องานที่ทำในบริบทเนื้องานของตนเองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การกำหนดวิธีการสรรหาและความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลต่อครูใหม่ที่ทำการสอนมา 1 - 3 ปี มากกว่าครูที่ทำการสอนประจำอยู่นานแล้ว

Butler (2009, Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรใหม่ในองค์กรและความยุติธรรมของกระบวนการคัดเลือกบุคลากรโดยวิธีการศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นหลังจากการปฏิบัติงานและพบว่าการระบุประสบการณ์ในการทำงานเป็นขั้นตอนเริ่มต้นในกระบวนการสรรหาบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งงาน ในช่วงเดือนแรกและช่วงเดือนที่สามของการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะมีความโดดเด่นในองค์กรมากขึ้นมีมุมมองของตนเองในเชิงบวก มีความเข้าใจในคุณค่าของตนเองมากขึ้นและมองว่าคนแต่ละคนมีเป้าหมายในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น เพราะเกิดจากการมีประสบการณ์ในการทำงานและมีความเข้าใจในบทบาทของงานและองค์กรนั่นเอง

Talevski (2011, pp. 44 - 57) ศึกษาการพัฒนาครูในการประเมินผลการเรียนรู้แบบเป็นทีมที่มีประสิทธิผลผ่านทางนักเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการเรียนพบว่าการพัฒนาวิชาชีพของครูมีการดำเนินการพัฒนาโดยใช้เกณฑ์ของความสามารถในการเรียนรู้

แบบเป็นทีมของนักเรียนซึ่งมีการเชื่อมโยงกระบวนการเรียนการสอนกับการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีความหมายเพื่อเพิ่มศักยภาพในการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโดยที่ครูจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องเป็นครูมืออาชีพ เพื่อที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เป็นกลุ่มจากการศึกษา พบว่า จำนวนครูผู้เชี่ยวชาญมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของนักเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูมีบทบาทสำคัญในความสำเร็จของนักเรียนและครูสำคัญที่สุดต่อการปฏิรูปการเรียนแบบครบวงจรและเป็นในระบบโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประเมินผลจากสภาพจริงที่มีความซับซ้อนจะเกิดขึ้นจากการที่กระตุ้นให้ครูและนักเรียนเกิดทีมการเรียนรู้ ซึ่งสรุปได้ว่า การมีสมรรถนะที่ดีขึ้นของครูพิจารณาจากความสำเร็จของผู้เรียนผ่านทางสถาบันการศึกษาพิจารณาจากการประเมินความสำเร็จของนักเรียนผ่านทาง การเรียนรู้เป็นทีมและปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการศึกษา

Pham ThanhPhuc (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพ ปัญหา และ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม พบว่า สภาพและประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพ ปัญหา และประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน สภาพ ปัญหา และประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน สภาพ ปัญหา และประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

Ruilin Lin. (2010, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง The Relationship between Teacher Quality and Teaching Effectiveness Perceived by Students from Industrial Vocational High School ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตครูและประสิทธิผลการสอนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) คุณภาพชีวิตครู จำแนกตามชั้นเรียน เพศ ชนิดของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน ประเภทของโรงเรียน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (2) ประสิทธิภาพการสอนของครูจำแนกตามเพศ ประเภทโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตครูและประสิทธิภาพการสอนของครูโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับมากในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ

Safura. Taghavi. (2014, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.698^{**}$)

Verbeeten, F.H.M. (2008, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง Performance management practices in public sector organization: Impact on performance ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการทำงานจะมากขึ้นนั้น จะต้องมีความสนับสนุนจากแรงจูงใจจากพนักงานในเชิงบวก และองค์กรจะต้องมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีแบบแผนในการวัดผลงานที่เป็นมาตรฐาน ก็ยิ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น

จากการศึกษาเอกสารแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันออกไปตามสภาพของหน่วยงานบุคลากรในหน่วยงานที่มีสถานะที่แตกต่างกันโดยรวมจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันการบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากงาน พบว่ายังมีปัญหาโดยมีประเด็นที่ยังเป็นปัญหาที่สำคัญคือบุคลากรไม่เพียงพอจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า การจัดสวัสดิการมีน้อยและไม่ทั่วถึงการขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและวินัยและการรักษาวินัย

ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ จะได้ทราบถึงสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และผู้บริหารโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะได้นำข้อมูลที่ได้ทราบไปแก้ปัญหาเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนแบ่งเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

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

ตอนที่ 2 หาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตอนที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 3,302 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 81 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 81 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,140 คน จากทั้งหมด 81 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารงานบุคคล ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 344 คน ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้

1.2.1 กำหนดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 เป็นกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียน จำนวน 81 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะขนาดโรงเรียน ได้แก่

1.2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 54 โรงเรียน

1.2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 21 โรงเรียน

1.2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน

1.2.2 กำหนดโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยวิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีจับฉลากแบบใส่คืน ใช้อำเภอเป็นหน่วยการสุ่ม เกณฑ์ร้อยละ 60 ของขนาดจำนวนอำเภอ ได้อำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 12 อำเภอ 19 อำเภอทั้งหมด คือ อำเภอนิคมคำสร้อย อำเภอคำชะอี อำเภอหนองสูง อำเภอเมืองมุกดาหาร อำเภอปลาปาก

อำเภอเมืองนครพนม อำเภอนาแก อำเภอท่าอุเทนอำเภอเรณูนคร อำเภอธาตุพนม
อำเภอนาหว้า และอำเภอศรีสงคราม

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัด อำเภอและขนาดของ
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

สพม. 22	โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง		โรงเรียนขนาดใหญ่		รวม	
	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)
จังหวัดมุกดาหาร								
อ.นิคม คำสร้อย	4	3	1	1	-	-	5	4
อ.หนองสูง	2	1	1	1	-	-	3	2
อ.เมือง มุกดาหาร	6	5	4	3	1	1	11	9
อ.คำชะอี	4	3	1	1	-	-	5	4
อ.ดงหลวง	1	-	1	-	-	-	2	-
อ.หว้านใหญ่	1	-	-	-	-	-	1	-
อ.ดอนตาล	2	-	1	-	-	-	3	-
รวม	20	12	9	6	1	1	30	19
จังหวัดนครพนม								
อ.เมือง นครพนม	4	3	1	1	2	2	7	6
อ.ปลาปาก	4	3	2	1	-	-	6	4
อ.นาแก	3	2	1	1	1	1	5	4
อ.ท่าอุเทน	4	3	2	1	-	-	6	4
อ.ธาตุพนม	4	3	1	1	1	1	6	5
อ.เรณูนคร	1	1	-	-	1	1	2	2
อ.นาหว้า	3	2	1	1	-	-	4	3
อ.ศรี สงคราม	5	4	1	1	-	-	6	5

ตาราง 4 (ต่อ)

สพม. 22	โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง		โรงเรียนขนาดใหญ่		รวม	
	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)
จังหวัดนครพนม (ต่อ)								
อ.วังยาง	2	-	-	-	-	-	2	-
อ.บ้านแพง	2	-	1	-	-	-	3	-
อ.นาทม	1	-	1	-	-	-	2	-
อ.โพน สวรรค์	1	-	1	-	-	-	2	-
รวม	34	21	12	7	5	5	51	33
รวมทั้งหมด	54	33	21	13	6	6	81	52

2.2 กำหนดผู้บริหารสถานศึกษาตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 52 คน ดังนี้

2.2.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีจับฉลากแบบใส่คืนเกณฑ์ร้อยละ 60 จาก 54 โรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 โรงเรียน โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 33 คน

2.2.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีจับฉลากแบบใส่คืนเกณฑ์ร้อยละ 60 จาก 21 โรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 โรงเรียน โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 13 คน

2.2.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยใช้เจาะจงเลือกทุกโรงเรียนทั้งหมด 6 โรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 โรงเรียน โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน

2.3 กำหนดครูผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารงานบุคคลตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารงานบุคคลจำนวน 52 คน ดังนี้

2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีจับฉลากแบบใส่คืนเกณฑ์ร้อยละ 60 จาก 54 โรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างครู

ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 33 โรงเรียน โรงเรียน ๆ ละ 1 คน
รวมทั้งสิ้น 33 คน

2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง โดยใช้วิธีการสุ่ม
แบบง่ายด้วยวิธีจับฉลากแบบใส่คืนเกณฑ์ร้อยละ 60 จาก 21 โรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างครู
ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 13 โรงเรียน โรงเรียน ๆ ละ 1 คน
รวมทั้งสิ้น 13 คน

2.3.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยใช้เจาะจง
เลือกทุกโรงเรียนทั้งหมด 6 โรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน
บริหารงานบุคคล จำนวน 6 โรงเรียน โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน

2.4 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียนได้กลุ่ม
ตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 256 คน ดังนี้

2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 33
โรงเรียน โรงเรียน ๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 99 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่ม
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารงานบุคคล

2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 13
โรงเรียน โรงเรียน ๆ ละ 7 คน รวมทั้งสิ้น 91 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารงานบุคคล

2.4.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6
โรงเรียน โรงเรียน ๆ ละ 11 คน รวมทั้งสิ้น 66 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่ม
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารงานบุคคล

2.5 ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 52 คน ครูผู้ที่
ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 52 คน และครูผู้สอนจำนวน 256 คน
รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 360 คน

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอและขนาดโรงเรียน

รายชื่อ อำเภอ	ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ครูที่ปฏิบัติงานที่หัวหน้า งานบริหารงานบุคคล	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ครูที่ปฏิบัติงานที่หัวหน้า งานบริหารงานบุคคล	รวม
จังหวัดมุกดาหาร										
นิคมคำสร้อย	เล็ก	รณเกล้าพิทยาสรรค์	1	16	1	18	1	3	1	5
		อุดมวิทย์	1	21	1	23	1	3	1	5
		วงแหวนพิทยาสรรค์	1	14	1	16	1	3	1	5
กลาง	คำสร้อยพิทยาสรรค์	1	68	1	70	1	7	1	9	
หนองสูง	เล็ก	หนองแวงวิทยาคม	1	13	1	15	1	3	1	5
		กลาง	หนองสูงสามัคคี วิทยา	1	47	1	49	1	7	1
เมืองมุกดาหาร	เล็ก	คำป่าหลายสรรพ วิทย์	1	21	1	23	1	3	1	5
		ดงเย็นวิทยาคม	1	24	1	26	1	3	1	5
		นาวาราชกิจพิทยา นุสรณ์	1	21	1	23	1	3	1	5
		ดงมอนวิทยาคม	1	25	1	27	1	3	1	5
		เมืองมุกวิทยาคม	1	22	1	24	1	3	1	5
	กลาง	นวมินทร์ราชูทิศ อีสาน	1	42	1	44	1	7	1	9
		มุกดาวิทยานุกูล	1	58	1	60	1	7	1	9
		วิทยาศาสตร์จุฬา ภรณ์ราชวิทยาลัย มุกดาหาร	1	119	1	121	1	7	1	9
ใหญ่	มุกดาหาร	1	130	1	132	1	11	1	13	

ตาราง 5 (ต่อ)

รายชื่อ อำเภอ	ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า งานบริหารงานบุคคล	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า งานบริหารงานบุคคล	รวม
จังหวัดมุกดาหาร (ต่อ)										
คำชะอี	เล็ก	คำบกริทยาคาร	1	17	1	19	1	3	1	5
		ชัยปัญญาวิทยา นุสรณ์	1	25	1	27	1	3	1	5
		คำชะอีพิทยาคม	1	19	1	21	1	3	1	5
	กลาง	คำชะอีวิทยาคาร	1	41	1	43	1	7	1	9
รวม			19	743	19	781	19	89	19	127
จังหวัดนครพนม										
เมืองนครพนม	เล็ก	คำเตยอุปถัมภ์	1	33	1	35	1	3	1	5
		วังกระแจะ วิทยาคม	1	20	1	22	1	3	1	5
		ศรีบัวบาน วิทยาคม	1	32	1	34	1	3	1	5
	กลาง	บ้านผึ้งวิทยาคม	1	37	1	39	1	7	1	9
	ใหญ่	ปียมหาราชาลัย	1	185	1	187	1	11	1	13
		นครพนม วิทยาคม	1	171	1	173	1	11	1	13
ปลาปาก	เล็ก	กุตาไก้วิทยาคม	1	30	1	32	1	3	1	5
		โคกสว่างประชา สรรค์	1	20	1	22	1	3	1	5
		มหาชัยวิทยาคม	1	16	1	18	1	3	1	5
	กลาง	ปลาปากวิทยา	1	47	1	49	1	7	1	9

ตาราง 5 (ต่อ)

รายชื่อ อำเภอ	ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า งานบริหารงานบุคคล	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า งานบริหารงานบุคคล	รวม
จังหวัดนครพนม(ต่อ)										
นาแก	เล็ก	ธรรมากรวิทยานุกูล	1	17	1	19	1	3	1	5
		หนองบ่อวิทยานุกูล	1	15	1	17	1	3	1	5
	กลาง	นาแกพิทยาคม	1	57	1	59	1	7	1	9
	ใหญ่	นาแกสามัคคีวิทยา	1	104	1	106	1	11	1	13
ท่าอุเทน	เล็ก	ไชยบุรีวิทยาคม	1	24	1	26	1	3	1	5
		เซียงฮีนวิทยา	1	11	1	13	1	3	1	5
		รามราชพิทยาคม	1	25	1	27	1	3	1	5
	กลาง	อุเทนพัฒนา	1	92	1	94	1	7	1	9
ธาตุพนม	เล็ก	นาถอนพัฒนา	1	22	1	24	1	3	1	5
		โพนแพงพิทยาคม	1	19	1	21	1	3	1	5
		กุดฉิมวิทยาคม	1	17	1	19	1	3	1	5
	กลาง	อุ้มเหมาประชา สรรค์	1	41	1	43	1	7	1	9
	ใหญ่	ธาตุพนม	1	116	1	118	1	11	1	13
เรณูนคร	เล็ก	ดงดาวแจ่งพัฒน ศึกษา	1	19	1	21	1	3	1	5
	ใหญ่	เรณูนครวิทยานุกูล	1	114	1	116	1	11	1	13
นาหว้า	เล็ก	ดอนเสียวแดงพิทยา คม	1	15	1	17	1	3	1	5
		อุดมพัฒนศึกษา	1	16	1	18	1	3	1	5
	กลาง	นาหว้าพิทยาคม (ธาตุประสิทธิ์ ประชานุเคราะห์)	1	60	1	62	1	7	1	9

ตาราง 5 (ต่อ)

รายชื่อ อำเภอ	ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า งานบริหารงานบุคคล	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า งานบริหารงานบุคคล	รวม
จังหวัดนครพนม (ต่อ)										
ศรีสงคราม	เล็ก	สามผงวิทยาคม	1	17	1	19	1	3	1	5
		สนธิราษฎร์ วิทยา	1	29	1	31	1	3	1	5
		นาเดื่อพิทยาคม	1	20	1	22	1	3	1	5
		บ้านข่าพิทยาคม	1	27	1	29	1	3	1	5
	กลาง	สหราษฎร์ รังสฤษดิ์	1	85	1	87	1	7	1	9
รวม			33	1553	33	1619	33	167	33	233
รวมทั้งหมด			52	2296	52	2400	52	256	52	360

จากตาราง 5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอและขนาดสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าเมื่อสุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งตามอำเภอและขนาดสถานศึกษา จะได้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 52 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล 52 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนจำนวน 256 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสร้างตามวัตถุประสงค์และแนวคิดที่กำหนดไว้ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำนวน 6 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำนวน 3 ด้าน

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82 - 83) มีความหมายและค่าน้ำหนักดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน หลังจากนั้นก็นำผลของข้อมูลที่ได้ศึกษามาสร้างเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของคณะกรรมการที่ปรึกษาควบคุมวิทยานิพนธ์

2.2.2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีคุณสมบัติความเชี่ยวชาญในการบริหารการศึกษา การบริหารหลักสูตรและการสอน พิจารณาตรวจสอบ

ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะกลุ่มพฤติกรรม (content validity) ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

2.2.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.2.3 นางละม่อม ศิริสวัสดิ์ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

2.2.2.4 นางทิพวรรณ เสนจันทร์ดิษฐ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอุเทนพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

2.2.2.5 นางรุ่งทิวา ธรรมชม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีบัวบานวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม (IOC = index of item objective congruence) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 54 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) คัดคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป ไว้ใช้ในแบบสอบถาม

2.2.4 นำข้อคำถามที่เข้าเกณฑ์มาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2.2.5 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการทดลองใช้เครื่องมือปรากฏดังนี้

2.2.5.1 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของการบริหารงานบุคคลมีดังนี้

- 1) ด้านการวางแผน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.24 – 0.37 มีค่าความเชื่อมั่น 0.85
- 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือก มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.32 – 0.54 มีค่าความเชื่อมั่น 0.73
- 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.39 – 0.56 มีค่าความเชื่อมั่น 0.73
- 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่
ระหว่าง 0.37 – 0.70 มีค่าความเชื่อมั่น 0.86
- 5) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.27 – 0.69 มีค่าความเชื่อมั่น 0.88
- 6) ด้านการออกจากราชการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.52 – 0.69 มีค่าความเชื่อมั่น 0.90

2.2.5.2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีดังนี้

- 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.23 – 0.71 มีค่าความเชื่อมั่น 0.79
- 2) การจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.37 – 0.69 มีค่าความเชื่อมั่น 0.78
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง 0.50 – 0.61 มีค่าความเชื่อมั่น 0.80

2.2.2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
โรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้รวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง
ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทำวิจัยส่งสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.3 กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

4.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษาแต่ละจังหวัดของผู้ที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ

4.3 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในภาพรวม รายด้าน รายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลความหมายของคะแนน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ ไคเคิร์ต (Likert's rating scale) (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82 – 83) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับดังนี้

1.00 – 1.50 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา น้อยที่สุด

1.51 – 2.50 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา น้อย

2.51 – 3.50 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ปานกลาง

3.51 – 4.50 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มาก

4.51 – 5.00 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

มากที่สุด

4.4 วิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในภาพรวม รายด้าน รายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลความหมายของคะแนน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ ไคเคิร์ต (Likert's rating scale) (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82 – 83) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับดังนี้

	1.00–1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอน น้อยที่สุด	
	1.51–2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอน น้อย	
	2.51–3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอน ปานกลาง	
	3.51–4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอน มาก	
	4.51–5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอน มากที่สุด	
	4.5 การแปลค่าระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลและ
	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
	เขต 22 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และมีเกณฑ์ในการแปล
	ความหมาย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, หน้า 314) ดังนี้
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์
ระดับสูงมาก	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์
ระดับสูง	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์
ระดับปานกลาง	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์
ระดับต่ำ	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิง
เส้นตรง	

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach 's Alpha coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 “ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยยึดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 120 – 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุดปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

5.3.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 “การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน แตกต่างกัน” ใช้สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ในกรณีทดสอบพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ Scheffe’ สำหรับการเปรียบเทียบในสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ส่วนการเปรียบเทียบจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน ใช้การทดสอบสถิติค่าที (t-test) กรณีกลุ่มตัวอย่างอิสระแก่กัน (Independent Samples)

5.3.3 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยยึดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 120 - 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อยที่สุดปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด

5.3.4 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัด

ที่ตั้งโรงเรียน แตกต่างกัน” ใช้สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ในกรณีทดสอบพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ Scheffe’ สำหรับการเปรียบเทียบในสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ส่วนการเปรียบเทียบจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน ใช้การทดสอบสถิติค่าที (t-test) กรณีกลุ่มตัวอย่างอิสระแก่กัน (Independent Samples)

5.3.5 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 “การบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก” ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

แนวทางการพัฒนาพัฒนาการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาพัฒนาการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดำเนินการโดยกรณีที่พบว่าการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาโดยนำตัวแปรนำพัฒนาการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยรวมมาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอวิธีการพัฒนาตัวแปรในด้านดังกล่าวให้ดีขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อดังต่อไปนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพบูลย์ คณะกรรมการบริหาร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางละม่อม ศิริสวัสดิ์ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
4. ดร.พิสุทธิ กิตติศรีวรพันธ์ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นายเสียง ผางพันธ์ ผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ โรงเรียนมุกดาหาร
อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
6. นายอภิเชษฐ์ สุนทรส ผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ โรงเรียนนาแก
สามัคคีวิทยา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22
7. นางวฤณภา จันทร์สาขา ครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน
บุคคล โรงเรียนนครพนมวิทยาคม อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
8. นางสุดารัตน์ ศรพรหม ครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนดอกลดาวิทยา อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22
9. นายพิพัฒน์พงษ์ พรหมจันทร์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอุเทน
พัฒนา อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22
10. นางพกามาศ ช่างถม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนดงหลวงวิทยา
อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
X	แทน	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวม
X1	แทน	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการวางแผน
X2	แทน	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการสรรหาและคัดเลือก
X3	แทน	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
X4	แทน	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

- X5 แทน การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
- X6 แทน การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการออกจากราชการ
- Y แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวม
- Y1 แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
- Y2 แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนด้านการจัดการเรียนรู้
- Y3 แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประสิทธิภาพในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนแต่ละจังหวัด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ

การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน

ตอนที่ 7 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคล และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=360)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	52	14.4
	1.2 ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล	52	14.4
	1.3 ครูผู้สอน	256	71.2
2. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	2.1 น้อยกว่า 10 ปี	115	31.9
	2.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี	114	31.7
	2.3 มากกว่า 20 ปี	131	36.4

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ขนาดของโรงเรียน	3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	165	45.8
	3.2 โรงเรียนขนาดกลาง	117	32.5
	3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	78	21.7
4. จังหวัด	4.1 จังหวัดมุกดาหาร	127	35.3
	4.2 จังหวัดนครพนม	233	64.7

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 และขนาดของโรงเรียนเล็ก 165 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 45.8 อยู่ในพื้นที่จังหวัดนครพนม 233 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 64.7 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยหาค่าเฉลี่ย \bar{X} (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.(Standard Deviation) ของคะแนนรายข้อใน แต่ละด้าน แลวนำมาเปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็นผลการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ดังตาราง 7

ตาราง 7 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ประเด็นการศึกษา	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านการวางแผน	4.60	0.40	มากที่สุด
2	ด้านการสรรหาและคัดเลือก	4.62	0.38	มากที่สุด
3	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.58	0.38	มากที่สุด
4	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.55	0.42	มากที่สุด
5	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	4.57	0.43	มากที่สุด
6	ด้านการออกจากราชการ	4.45	0.58	มาก
รวม		4.57	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ($\bar{X} = 4.62$) ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.60$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.58$) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.57$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.55$) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

2.1.1 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการวางแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน

ตาราง 8 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติ
หน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน ด้านการวางแผน

ข้อ	ด้านการวางแผน	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	4.70	0.49	มากที่สุด
2	สถานศึกษามีการวิเคราะห์งาน กำหนดอัตรา กำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน	4.62	0.52	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีการกำหนดความต้องการของบุคลากรตามภารกิจ และคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างเหมาะสมครบถ้วน ชัดเจน	4.65	0.51	มากที่สุด
4	สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน	4.54	0.54	มากที่สุด
5	สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรอย่างชัดเจน	4.59	0.59	มากที่สุด
6	มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำแผนอัตรากำลังลงสู่การปฏิบัติจริง	4.62	0.54	มากที่สุด
7	สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	4.45	0.64	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการวางแผน	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
8	สถานศึกษามีการติดตามและประเมินผล การดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.60	0.52	มากที่สุด
9	สถานศึกษามีการสำรวจข้อมูลของ ข้าราชการครูที่ขอปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง / ขอเลื่อนวิทยฐานะ / ขอโอน / ย้าย และเกษียณอายุราชการในแต่ละปี	4.65	0.52	มากที่สุด
รวม		4.60	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการวางแผน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 8 ข้อ
และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ
สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.70$) สถานศึกษามีการกำหนดความต้องการของบุคลากรตามภารกิจ
และคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างเหมาะสมครบถ้วน ชัดเจน ($\bar{X} = 4.65$)
สถานศึกษามีการสำรวจข้อมูลของข้าราชการครูที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง / ขอ
เลื่อนวิทยฐานะ / ขอโอน / ย้าย และเกษียณอายุราชการในแต่ละปี ($\bar{X} = 4.65$) ตามลำดับ

2.1.2 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการสรรหาและ
คัดเลือก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน

ตาราง 9 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติ
หน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน ด้านการสรรหาและคัดเลือก

ข้อ	ด้านการสรรหาและคัดเลือก	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	สถานศึกษามีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบและกฎหมาย	4.62	0.55	มากที่สุด
2	สถานศึกษามีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตรงตามคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งงาน	4.70	0.51	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.61	0.53	มากที่สุด
4	สถานศึกษามีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีความชัดเจนและยุติธรรม	4.66	0.51	มากที่สุด
5	สถานศึกษาให้ข้าราชการในสังกัดได้มีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างชั่วคราว	4.51	0.58	มากที่สุด
6	สถานศึกษาเสนอเหตุผลความจำเป็นในการสรรหาบุคลากรไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.63	0.51	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสรรหาและคัดเลือก	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
7	การจ้างลูกจ้างชั่วคราว กรณีใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด	4.62	0.52	มากที่สุด
8	ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการตามที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดออกคำสั่งแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามมาตรฐานตำแหน่ง และจัดส่งทันตามเวลาที่กำหนด	4.64	0.49	มากที่สุด
รวม		4.62	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการสรรหาและคัดเลือก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ สถานศึกษามีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตรงตามคุณวุฒิการศึกษา และตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.70$) สถานศึกษามีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีความชัดเจนและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.66$) ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการตามที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดออกคำสั่งแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่ง และจัดส่งทันตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.64$) ตามลำดับ

2.1.3 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน

ตาราง 10 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติ
หน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติราชการ

ข้อ	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	สถานศึกษาจัดให้มีการวิเคราะห์ความต้องการ ในการพัฒนาและกำหนดหลักสูตรการพัฒนา ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นใน การพัฒนาตนเองของครู และบุคลากรทาง การศึกษา	4.55	0.53	มากที่สุด
2	สถานศึกษาแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ วิชาชีพ เกณฑ์การประเมิน ผลงาน ฯลฯ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ ปฏิบัติงาน	4.59	0.51	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีการจัดทำและเก็บรักษาทะเบียน ประวัติ ข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงทะเบียน ผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการ ครู บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างอย่าง เป็นระบบ และดำเนินการขอแก้ไขข้อมูลใน ทะเบียนประวัติให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.59	0.53	มากที่สุด
4	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเองเกี่ยวกับ ด้านความรู้ทักษะและกระบวนการจัดการ เรียนการสอนและเพื่อให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	4.59	0.51	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
5	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.65	0.49	มากที่สุด
6	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทำการค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพของงานและพัฒนาวิชาชีพ	4.63	0.52	มากที่สุด
7	ผู้บริหารจัดกิจกรรมการนิเทศภายใน และจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.59	0.54	มากที่สุด
8	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพิจารณาความดีความชอบ	4.57	0.55	มากที่สุด
9	ผู้บริหารจัดให้มีการรายงานและกระบวนการติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นระบบ	4.55	0.56	มากที่สุด
10	สถานศึกษามีการประเมินผลรวมถึงวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา	4.56	0.55	มากที่สุด
รวม		4.59	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.65$) สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทำการ ค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพของงาน และพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.63$) ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{X} = 4.59$) ตามลำดับ

2.1.4 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน

ตาราง 11 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	สถานศึกษามีการปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่อย่างเป็นระเบียบ และจัดให้มีครูพี่เลี้ยงเพื่อช่วยให้คำแนะนำและให้ปรึกษา รวมถึงจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน	4.63	0.50	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานและใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบโดยสม่ำเสมอ	4.56	0.57	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
3	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามพรบ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ	4.60	0.55	มากที่สุด
4	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.62	0.52	มากที่สุด
5	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยหัวหน้างานหรือผู้บริหาร	4.57	0.57	มากที่สุด
6	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเพื่อนร่วมงาน	4.40	0.64	มาก
7	สถานศึกษานำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ๆ	4.49	0.60	มาก
8	สถานศึกษาดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้วยระบบคุณธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.56	0.57	มากที่สุด
9	สถานศึกษาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนที่เป็นกลางและโปร่งใส เพื่อพิจารณาคุณสมบัติของครูและกลั่นกรองความดีความชอบสำหรับการเลื่อนเงินเดือน	4.56	0.55	มากที่สุด
รวม		4.56	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบวาอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ สถานศึกษามีการปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่อย่างเป็นระเบียบ และจัดให้มีครูพี่เลี้ยงเพื่อช่วยให้คำแนะนำและให้ปรึกษา รวมถึงจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.63$) สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.62$) สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามพรบ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ

2.1.5 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน

ตาราง 12 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติ

ข้อ	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	สถานศึกษาให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	4.58	0.52	มากที่สุด
2	สถานศึกษามีการคุ้มครองการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบและตามกฎหมายในระหว่างการปฏิบัติงาน	4.56	0.56	มากที่สุด
3	ผู้บริหารให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.60	0.54	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
4	การพิจารณาความดีความชอบในสถานศึกษา เป็นไปตามระบบเกณฑ์การประเมินด้วย คุณธรรมและความยุติธรรม	4.54	0.61	มากที่สุด
5	สถานศึกษาจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็น ขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	4.62	0.54	มากที่สุด
6	สถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจใน อันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	4.59	0.54	มากที่สุด
7	ผู้บริหารจัดบรรยากาศเพื่อเสริมสร้าง ความสามัคคีและเสริมสร้างสัมพันธภาพของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในและนอกสถานศึกษา เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.56	0.62	มากที่สุด
8	ผู้บริหารทำหน้าที่ปกป้องดูแล เอาใจใส่ รักษา สิทธิประโยชน์อันพึงมี พึงได้ให้แก่ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.52	0.62	มากที่สุด
9	ผู้บริหารมีวิธีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลงานดีเด่นในรอบปี และผู้ที่เกษียณอายุ ราชการ	4.58	0.60	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
10	สถานศึกษาจัดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการกลับเข้ามา มีบทบาทในการช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษากับสถานศึกษาหรือเข้ามาทำการสอนพิเศษในสาขาวิชาที่ขาดแคลนให้กับสถานศึกษา	4.58	0.56	มากที่สุด
รวม		4.57	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ สถานศึกษาจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.62$) ผู้บริหารให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.60$) สถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.59$) ตามลำดับ

2.1.6 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน

ตาราง 13 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน ด้านการออกจากราชการ

ข้อ	ด้านการออกจากราชการ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	สถานศึกษาให้ความรู้ ฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ	4.41	0.68	มาก
2	สถานศึกษามีการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรเป็นไปด้วยความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและมีคุณธรรม	4.51	0.66	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง	4.49	0.70	มาก
4	สถานศึกษามีมาตรการป้องกันและควบคุมมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย	4.45	0.70	มาก
5	สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	4.42	0.76	มาก
6	สถานศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการครูออกจากราชการเมื่อปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.41	0.78	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการออกจากราชการ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
7	กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง สถานศึกษา ดำเนินการตามพรบ.ระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาอย่างเคร่งครัด	4.49	0.69	มาก
8	สถานศึกษามีการดำเนินการให้ข้าราชการครู กลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เมื่อพ้นข้อกล่าวหาว่า ไม่มีความผิด	4.40	0.74	มาก
9	ผู้บริหารให้ความเป็นธรรมในการพิจารณา ลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	4.53	0.67	มากที่สุด
10	สถานศึกษามีการให้คำปรึกษา และ การอนุญาตให้ข้าราชการครูลาออกจาก ราชการ	4.47	0.71	มาก
รวม		4.45	0.58	มาก

จากตาราง 13 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการออกจาก
ราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ
และอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหาร
ให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา ($\bar{X} = 4.53$) สถานศึกษามีการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรเป็นไปด้วยความ
ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.51$) กรณีข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง สถานศึกษานำดำเนินการตามพรบ.
ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.49$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยหาค่าเฉลี่ย \bar{X} (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) ของคะแนนรายข้อในแต่ละด้าน แลวนำมาเปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน

3.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน

ตาราง 14 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ประเด็นการศึกษา	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.66	0.39	มากที่สุด
2	ด้านการจัดการเรียนรู้	4.65	0.39	มากที่สุด
3	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.73	0.38	มากที่สุด
รวม		4.68	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.73$) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{X} = 4.66$) ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.65$) ตามลำดับ

3.1.1 วิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน

ตาราง 15 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

ข้อ	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	4.66	0.50	มากที่สุด
2	ครูมีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	4.67	0.48	มากที่สุด
3	ครูมีกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	4.64	0.50	มากที่สุด
4	ครูเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็น ผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม	4.60	0.54	มากที่สุด
5	ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.71	0.45	มากที่สุด
รวม		4.66	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้มี

ความรอบรู้ ทักษะ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.71$) ครูมีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.67$) ครูมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ($\bar{X} = 4.66$) ตามลำดับ

3.1.2 วิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน

ตาราง 16 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	4.62	0.52	มากที่สุด
2	ครูมีความรู้ความเข้าใจในการบูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอนในการวางแผน และจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร	4.61	0.52	มากที่สุด
3	ครูมีกระบวนการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ	4.74	0.46	มากที่สุด
4	ครูมีความรู้ความเข้าใจจัดกิจกรรม และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสภาวะของผู้เรียน	4.67	0.49	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
5	ครูมีความรู้ความเข้าใจในการวิจัย สร้างนวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.59	0.56	มากที่สุด
6	ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่าง สร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรม การพัฒนาวิชาชีพอย่างเหมาะสม	4.68	0.49	มากที่สุด
รวม		4.65	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ครูมีกระบวนการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.74$) ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.68$) ครูมีความรู้ความเข้าใจจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.67$) ตามลำดับ

3.1.3 วิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน

ตาราง 17 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูสามารถให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.71	0.46	มากที่สุด
2	ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	4.69	0.51	มากที่สุด
3	ครูศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.70	0.48	มากที่สุด
4	ครูส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.81	0.40	มากที่สุด
รวม		4.73	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ ครูส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.81$) ครูสามารถให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.71$) ครูศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.70$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน

4.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ดังตาราง 18

ตาราง 18 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	Ms	F	sig
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	3.42	2	1.71	11.35**	0.00
	ภายในกลุ่ม	53.70	357	0.15		
	รวม	57.11	359			
2. ด้านการสรรหา และคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	3.03	2	1.51	11.18**	0.00
	ภายในกลุ่ม	48.37	357	0.14		
	รวม	51.40	359			
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	4.31	2	2.15	16.59**	0.00
	ภายในกลุ่ม	46.33	357	0.13		
	รวม	50.64	359			
4. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.55	2	1.27	7.54**	0.00
	ภายในกลุ่ม	60.27	357	0.17		
	รวม	62.82	359			

ตาราง 18 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	Ms	F	sig
5. ด้านการบำรุงรักษา บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4.74	2	2.37	13.76**	0.00
	ภายในกลุ่ม	61.53	357	0.17		
	รวม	66.23	359			
6. ด้านการออกจาก ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2.77	2	1.39	4.16*	0.02
	ภายในกลุ่ม	118.71	357	0.33		
	รวม	121.48	359			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.98	2	1.46	12.48**	0.00
	ภายในกลุ่ม	41.88	357	0.12		
	รวม	44.81	359			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการวางแผน ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการออกจากราชการ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำด้านดังกล่าวไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กันตามวิธีการของ Scheffe' ดังตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง			
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล	ครูผู้สอน
1. ด้านการวางแผน		\bar{X}	4.84	4.53	4.57
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.84	-	0.031**	0.27**
	ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล	4.53	-	-	-0.04
	ครูผู้สอน	4.57	-	-	-
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก		\bar{X}	4.84	4.62	4.58
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.84	-	0.22**	0.26**
	ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล	4.62	-	-	0.05
	ครูผู้สอน	4.58	-	-	-

ตาราง 19 (ต่อ)

การบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง			
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ปฏิบัติ หน้าที่หัวหน้า กลุ่มงานบุคคล	ครูผู้สอน
3. ด้านการเสริม สร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ		\bar{X}	4.84	4.62	4.53
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.84	-	0.22**	0.31**
	ครูผู้ปฏิบัติ หน้าที่หัวหน้า กลุ่มงานบุคคล	4.62	-	-	0.10
	ครูผู้สอน	4.53	-	-	-
4. ด้านการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน		\bar{X}	4.76	4.55	4.52
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.76	-	0.21*	0.24**
	ครูผู้ปฏิบัติ หน้าที่หัวหน้า กลุ่มงานบุคคล	4.55	-	-	0.03
	ครูผู้สอน	4.52	-	-	-
5. ด้านการบำรุง รักษาบุคลากร		\bar{X}	4.83	4.64	4.51
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.83	-	0.18	0.32**
	ครูผู้ปฏิบัติ หน้าที่หัวหน้า กลุ่มงานบุคคล	4.64	-	-	0.14
	ครูผู้สอน	4.51	-	-	-

ตาราง 19 (ต่อ)

การบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง			
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ปฏิบัติ หน้าที่หัวหน้า กลุ่มงานบุคคล	ครูผู้สอน
6. ด้านการออกจาก ราชการ		\bar{X}	4.61	4.28	4.46
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.61	-	0.33*	0.14
	ครูผู้ปฏิบัติ หน้าที่หัวหน้า กลุ่มงานบุคคล	4.28	-	-	-0.18
	ครูผู้สอน	4.46	-	-	-
รวม		\bar{X}	4.79	4.54	4.53
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.79	-	0.24**	0.26**
	ครูผู้ปฏิบัติ หน้าที่หัวหน้า กลุ่มงานบุคคล	4.54	-	-	0.14
	ครูผู้สอน	4.53	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ด้านการวางแผน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล อย่างน้อยมีสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน อย่างน้อยมีสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างน้อยมีสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมากกว่าครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล อย่างน้อยมีสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างน้อยมีสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ด้านการออกจากราชการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล อย่างน้อยมีสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

4.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ดังตาราง 20

ตาราง 20 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	Ms	F	sig
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	2.69	2	1.35	8.83**	0.00
	ภายในกลุ่ม	54.42	357	0.15		
	รวม	57.11	359			
2. ด้านการสรรหาและ คัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	2.81	2	1.41	10.33**	0.00
	ภายในกลุ่ม	48.59	357	0.14		
	รวม	51.40	359			
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2.90	2	1.45	10.86**	0.00
	ภายในกลุ่ม	47.73	357	0.13		
	รวม	50.64	359			
4. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.97	2	0.49	2.81	0.06
	ภายในกลุ่ม	61.84	357	0.17		
	รวม	62.82	359			
5. ด้านการบำรุงรักษา บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.29	2	0.65	3.55*	0.03
	ภายในกลุ่ม	64.98	357	0.18		
	รวม	66.27	359			
6. ด้านการออกจาก ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	0.37	2	0.19	0.55	0.57
	ภายในกลุ่ม	121.11	357	0.34		
	รวม	121.48	359			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.24	2	0.62	5.10**	0.01
	ภายในกลุ่ม	43.56	357	0.12		
	รวม	44.81	359			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการวางแผน ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน จึงนำด้านดังกล่าวไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กันตามวิธีการของ Scheffe ดังตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านการวางแผน		\bar{X}	4.64	4.48	4.68
	น้อยกว่า 10 ปี	4.64	-	0.17**	-0.03
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.48	-	-	-0.20**
	มากกว่า 20 ปี	4.68	-	-	-
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก		\bar{X}	4.62	4.51	4.72
	น้อยกว่า 10 ปี	4.62	-	0.12	-0.10
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.51	-	-	-0.21**
	มากกว่า 20 ปี	4.72	-	-	-
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ		\bar{X}	4.58	4.47	4.69
	น้อยกว่า 10 ปี	4.58	-	0.11	-0.11
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.47	-	-	-0.22**
	มากกว่า 20 ปี	4.69	-	-	-

ตาราง 21 (ต่อ)

การบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา	ประสบการณ์การ ปฏิบัติงาน	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
4. ด้านการบำรุง รักษาบุคลากร		\bar{X}	4.57	4.50	4.64
	น้อยกว่า 10 ปี	4.57	-	0.07	-0.07
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.50	-	-	-0.15*
	มากกว่า 20 ปี	4.64	-	-	-
รวม		\bar{X}	4.57	4.49	4.63
	น้อยกว่า 10 ปี	4.57	-	0.09	-0.05
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.49	-	-	-0.14**
	มากกว่า 20 ปี	4.63	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ด้านการวางแผน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี และผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน

บุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ด้านการสรรหาและคัดเลือก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ดังตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามขนาด
โรงเรียน

การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	Ms	F	sig
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	0.35	2	0.18	1.11	0.33
	ภายในกลุ่ม	56.76	357	0.16		
	รวม	57.11	359			
2. ด้านการสรรหาและ คัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	0.69	2	0.34	2.41	0.09
	ภายในกลุ่ม	50.72	357	0.14		
	รวม	51.40	359			
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	0.60	2	0.30	2.14	0.12
	ภายในกลุ่ม	50.04	357	0.14		
	รวม	50.64	359			
4. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.53	2	0.27	1.53	0.22
	ภายในกลุ่ม	62.28	357	0.17		
	รวม	62.82	359			
5. ด้านการบำรุงรักษา บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	0.65	0.53
	ภายในกลุ่ม	66.03	357	0.19		
	รวม	66.27	359			
6. ด้านการออกจาก ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	0.47	2	0.24	0.70	0.50
	ภายในกลุ่ม	121.01	357	0.34		
	รวม	121.49	359			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.23	2	0.12	0.93	0.40
	ภายในกลุ่ม	44.57	357	0.13		
	รวม	44.81	359			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน โดยใช้การทดสอบสถิติค่าที (t-test) กรณีกลุ่มตัวอย่างอิสระแก่กัน (Independent Samples) ดังตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	จังหวัด มุกดาหาร (N = 127)		จังหวัด นครพนม (N = 233)		t-test	sig
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. ด้านการวางแผน	4.64	0.37	4.58	0.42	1.30	0.19
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก	4.68	0.35	4.59	0.40	2.00*	0.05
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.61	0.36	4.57	0.38	1.03	0.31
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.59	0.43	4.53	0.41	1.29	0.20
5. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	4.60	0.42	4.56	0.43	1.04	0.29
6. ด้านการออกจากราชการ	4.56	0.47	4.40	0.63	2.51**	0.01
รวม	4.62	0.34	4.54	0.36	1.94*	0.05

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือก มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการออกจากราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวางแผน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน

5.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ดังตาราง 24

ตาราง 24 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	Ms	F	sig
1. ด้านการปฏิบัติ หน้าที่ครู	ระหว่างกลุ่ม	2.29	2	1.14	7.74**	0.00
	ภายในกลุ่ม	52.78	357	0.15		
	รวม	55.07	359			
2. ด้านการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.26	2	1.13	7.90**	0.00
	ภายในกลุ่ม	51.01	357	0.14		
	รวม	53.27	359			
3. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	2.21	2	1.10	7.89**	0.00
	ภายในกลุ่ม	49.92	357	0.14		
	รวม	52.12	359			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.13	2	1.06	9.42**	0.00
	ภายในกลุ่ม	40.30	357	0.11		
	รวม	42.43	359			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงนำด้านดังกล่าวไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กันตามวิธีการของ Scheffe' ดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง			
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล	ครูผู้สอน
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู		\bar{X}	4.85	4.63	4.62
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.85	-	0.22*	0.23**
	ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล	4.63	-	-	0.01
	ครูผู้สอน	4.62	-	-	-
2. ด้านการจัดการเรียนรู้		\bar{X}	4.84	4.63	4.62
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.84	-	0.21*	0.23**
	ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล	4.63	-	-	0.01
	ครูผู้สอน	4.62	-	-	-
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน		\bar{X}	4.89	4.80	4.68
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.89	-	0.09	0.21**
	ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล	4.80	-	-	0.12
	ครูผู้สอน	4.68	-	-	-

ตาราง 25 (ต่อ)

การบริหารงาน บุคคลใน สถานศึกษา	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง			
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ปฏิบัติ หน้าที่หัวหน้า กลุ่มงานบุคคล	ครูผู้สอน
		\bar{X}	4.86	4.69	4.64
รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.86	-	0.18*	0.22**
	ครูผู้ปฏิบัติ หน้าที่หัวหน้า กลุ่มงานบุคคล	4.69	-	-	0.05
	ครูผู้สอน	4.64	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารสถานศึกษา มีความ

คิดเห็นมากกว่าครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

5.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทผลการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ดังตาราง 26

ตาราง 26 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามประเภทผลการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Ms	F	sig
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	ระหว่างกลุ่ม	1.67	2	0.83	5.58**	0.00
	ภายในกลุ่ม	53.34	357	0.15		
	รวม	55.07	359			
2. ด้านการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.05	2	2.02	14.68**	0.00
	ภายในกลุ่ม	49.22	357	0.14		
	รวม	53.27	359			
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	3.35	2	1.67	12.24**	0.00
	ภายในกลุ่ม	48.78	357	0.14		
	รวม	52.12	359			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.92	2	1.46	13.17**	0.00
	ภายในกลุ่ม	39.51	357	0.11		
	รวม	42.43	359			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงนำด้านดังกล่าวไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กันตามวิธีการของ Scheffe' ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

การบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา	ประสบการณ์การ ปฏิบัติงาน	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน			
		\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านการปฏิบัติ หน้าที่ครู		\bar{X}	4.70	4.56	4.70
	น้อยกว่า 10 ปี	4.70	-	0.14*	-0.00
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.56	-	-	-0.15**
	มากกว่า 20 ปี	4.70	-	-	-
2. ด้านการจัดการ เรียนรู้		\bar{X}	4.71	4.50	4.74
	น้อยกว่า 10 ปี	4.71	-	0.21**	-0.03
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.50	-	-	-0.24**
	มากกว่า 20 ปี	4.74	-	-	-
3. ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ปกครองและ ชุมชน		\bar{X}	4.77	4.59	4.81
	น้อยกว่า 10 ปี	4.77	-	0.18**	-0.04
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.59	-	-	-0.22**
	มากกว่า 20 ปี	4.81	-	-	-

ตาราง 27 (ต่อ)

การบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา	ประสบการณ์การ ปฏิบัติงาน	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
รวม		\bar{X}	4.73	4.55	4.75
	น้อยกว่า 10 ปี	4.73	-	0.18**	-0.02
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.55	-	-	-0.20**
	มากกว่า 20 ปี	4.75	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหาร

สถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี และผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี และผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5.3 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ดังตาราง 28

ตาราง 28 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	Ms	F	sig
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	ระหว่างกลุ่ม	1.00	2	0.50	3.30*	0.04
	ภายในกลุ่ม	54.07	357	0.15		
	รวม	55.07	359			
2. ด้านการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	0.11	0.72	0.49
	ภายในกลุ่ม	53.05	357	0.15		
	รวม	53.27	359			
3. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	0.62	2	0.31	2.16	0.12
	ภายในกลุ่ม	51.50	357	0.14		
	รวม	52.12	359			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.54	2	0.27	2.29	0.10
	ภายในกลุ่ม	41.89	357	0.12		
	รวม	42.43	359			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จึงนำ ด้านดังกล่าวไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กันตามวิธีการของ Scheffe´ ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา	ประสพการณ์ การปฏิบัติงาน	ขนาดของโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
1. ด้านการปฏิบัติ หน้าที่ครู		\bar{X}	4.69	4.68	4.56
	เล็ก	4.69	-	0.01	0.13*
	กลาง	4.68	-	-	0.12
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.56	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5.4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน โดยใช้การทดสอบสถิติค่าที (t-test) กรณีกลุ่มตัวอย่างอิสระแก่กัน (Independent Samples) ดังตาราง 30

ตาราง 30 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอนจำแนกจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน

การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา	จังหวัด มุกดาหาร (N=127)		จังหวัด นครพนม (N=233)		t-test	sig
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.71	0.36	4.63	0.41	1.83	0.07
2. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.69	0.36	4.63	0.40	1.26	0.21
3. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน	4.76	0.36	4.71	0.39	1.16	0.25
รวม	4.72	0.31	4.66	0.36	1.66	0.10

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและ ครูผู้สอน โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 31

ตาราง 31 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X	Y1	Y2	Y3	Y
X1	1										
X2	0.723**	1									
X3	0.682**	0.750**	1								
X4	0.548**	0.703**	0.783**	1							
X5	0.501**	0.604**	0.743**	0.815**	1						
X6	0.376**	0.440**	0.476**	0.562**	0.628**	1					
X	0.751**	0.829**	0.875**	0.884**	0.870**	0.746**	1				
Y1	0.577**	0.604**	0.667**	0.662**	0.638**	0.394**	0.703**	1			
Y2	0.700**	0.660**	0.646**	0.591**	0.584**	0.384**	0.704**	0.731**	1		
Y3	0.521**	0.554**	0.556**	0.503**	0.552**	0.283**	0.584**	0.641**	0.697**	1	
Y	0.673**	0.681**	0.700**	0.658**	0.664**	0.398**	0.746**	0.890**	0.909**	0.873**	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคล (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r=0.746^{**}$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X3) ($r=0.700^{**}$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านการออกจากราชการ (X6) ($r=0.398^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 32 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการวางแผน (X1)	0.577**	ปานกลาง
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก (X2)	0.604**	ปานกลาง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X3)	0.667**	ปานกลาง
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X4)	0.662**	ปานกลาง
5. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร (X5)	0.638**	ปานกลาง
6. ด้านการออกจากราชการ (X6)	0.394**	ต่ำ
รวม (X)	0.703**	ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางตาราง 32 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.703^{**}$) โดยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการเสริม สร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.667^{**}$) ส่วนที่มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำสุดได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ($r=0.394^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการวางแผน (X1)	0.700**	ปานกลาง
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก (X2)	0.660**	ปานกลาง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X3)	0.646**	ปานกลาง
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X4)	0.591**	ปานกลาง
5. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร (X5)	0.584**	ปานกลาง
6. ด้านการออกจากราชการ (X6)	0.384**	ต่ำ
รวม (X)	0.704**	ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางตาราง 33 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมมี

ความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.704^{**}$) โดยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.700^{**}$) ส่วนที่มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ($r=0.384^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 34 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการวางแผน (X1)	0.521 ^{**}	ปานกลาง
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก (X2)	0.554 ^{**}	ปานกลาง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X3)	0.556 ^{**}	ปานกลาง
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X4)	0.503 ^{**}	ปานกลาง
5. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร (X5)	0.552 ^{**}	ปานกลาง
6. ด้านการออกจากราชการ (X6)	0.283 ^{**}	ต่ำ
รวม (X)	0.584 ^{**}	ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางตาราง 34 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.584^{**}$) โดยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.556^{**}$) ส่วนที่มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ($r = 0.283^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 7 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

แนวทางการพัฒนาพัฒนาการบริหารงานบุคคล หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาพัฒนาการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดำเนินการโดยกรณีที่พบว่าการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาโดยนำการบริหารงานบุคคล ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาหาแนวทางในการพัฒนาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยรวมมาหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เขต 1 ปรากฏดังตาราง 35 - 36

ตาราง 35 การนำเสนอระดับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา

การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	แปลความ เมื่อเทียบกับ ค่าเฉลี่ยรวม	สรุป
ด้านการวางแผน	4.60	สูงกว่า	-
ด้านการสรรหาและคัดเลือก	4.62	สูงกว่า	-
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	4.58	สูงกว่า	-
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.55	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	4.57	เท่ากัน	-
ด้านการออกจากราชการ	4.45	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
รวม	4.57	0.35	-

ตาราง 36 การนำเสนอระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	แปลความ เมื่อเทียบกับ ค่าเฉลี่ยรวม	สรุป
ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.66	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
ด้านการจัดการเรียนรู้	4.65	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน	4.73	สูงกว่า	-
รวม	4.68	0.34	-

จากตาราง 35 – 36 พบว่าพัฒนาการบริหารงานบุคคล สังกัดสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน พบว่าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม
2 ด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการออกจากราชการ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า
กลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน พบว่าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการ
ปฏิบัติหน้าที่ครู และด้านการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นผู้วิจัยต้องการแสวงหาแนวทางการ
พัฒนาการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลกับในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลและนำเสนอแนวทางในการ
บริหารงานบุคคลกับในสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญ
ได้ให้คำสัมภาษณ์ไว้โดยสรุป ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลกับในสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องครอบคลุม มีวิธีการ
หลากหลาย เช่น การประเมินเชิงพฤติกรรม การประเมินคุณลักษณะ ผลการปฏิบัติงาน...”
(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2563)

“...ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ
ควรมีหลักการมาภิบาลที่เน้นความเที่ยงตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้...”
(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2563)

“...สถานศึกษาต้องมีการวางแผนงานในเตรียมการประเมิน เพื่อพัฒนา
ครูตามวิทยฐานะ และพัฒนาตนเอง...”
(ละม่อม ศิริสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2563)

“...ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริมกระบวนการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนา ปรับปรุงตนเอง และพัฒนาสถานศึกษา...”
(พิสุทธิ์ กิตติศรีวรพันธ์, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2563)

“...ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่
กำหนดไว้ และมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อวางแผนพัฒนาต่อไป...”
(เลียง ผางพันธ์, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2563)

“...ผู้บริหารต้องมีการกระตุ้นให้ครูมีการตื่นตัวด้านการประเมินผล
การปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในปัจจุบัน...”
(อภิเชษฐ์ สุนทรส, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2563)

“...มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ แนวทางการพัฒนาบุคลากรในการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง...”
(วฤณภา จันทรสาขา, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2563)

“...การประเมินผลการปฏิบัติงานควรดำเนินการแบบกัลยาณมิตร
เพื่อลดความขัดแย้งภายในสถานศึกษา...”
(สุดาร์ตน์ ศรพรหม, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2563)

“...การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม
มีมาตรฐานเดียวกัน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง...”

(พิพัฒน์พงษ์ พรหมจันทร์, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2563)

“...การประเมินผลการปฏิบัติงานควรใช้รูปแบบที่หลากหลาย
และรอบด้าน ภายใต้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู...”

(ผกามาต ช่างถม, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2563)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปเป็นแนวทางการ
พัฒนาการบริหารบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้ คือ

1) สถานศึกษาควรมีการเตรียมและวางแผนเกี่ยวกับการประเมินผล
การปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย กำหนด
เป้าหมายและบทบาทหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม

2) ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากร

2. การบริหารงานบุคคลกับในสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ
ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในด้านการออกจากราชการ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้
คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...คณะกรรมการที่ดำเนินการพิจารณาด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม
ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด...”

(ไชยา ภวระบุตร, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2563)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องของความตั้งกรรมการตรวจสอบ
วินัย และหาแนวทางพัฒนาบุคลากรโดยเน้นเรื่องคุณธรรม...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2563)

“...การบริหารงานด้านการออกจากราชการจำเป็นต้องระมัดระวัง
เป็นอย่างยิ่งในการดำเนินแต่ละขั้นตอน ด้วยความยุติธรรม...”

(ละม่อม ศิริสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2563)

“...บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน...”

(พิสุทธิ กิตติศรีวรพันธ์, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2563)

“...ให้ความรู้ สร้างความเข้าใจแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู...”

(เลียง ผางพันธ์, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2563)

“...ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ในการดักเตือน ป้องกันหรือยับยั้ง กรณีที่บุคลากรทางศึกษามีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือการกระทำที่ผิดวินัย...”

(อภิเชษฐ์ สุทรส, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2563)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาวินัยระเบียบ ข้อบังคับที่กระทรวงศึกษาธิการและสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด...”

(วฤณภา จันทร์สาขา, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2563)

“...กรณีที่เกิดการร้องเรียนพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรดำเนินการตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างเร่งด่วน...”

(สุดาร์ตน์ ศรพรหม, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2563)

“...สร้างความเข้าใจเพื่อพัฒนาระเบียบต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนดไว้ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าใจร่วมกันอย่างถูกต้อง...”

(พิพัฒน์พงษ์ พรหมจันทร์, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2563)

“...กรณีข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออก สถานศึกษาดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง...”

(ผกามาศ ช่างถม, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2563)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ด้านการออกจากราชการ ดังนี้ คือ

1) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนด เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาวินัย ระเบียบ ข้อบังคับที่กระทรวงศึกษาธิการและสถานศึกษา

2) คณะกรรมการพิจารณาวินัยดำเนินการตามขั้นตอนด้วยความถูกต้องเป็นธรรม ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

จากประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลและนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำสัมภาษณ์ไว้โดยสรุป ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...การปฏิบัติหน้าที่ครูต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครู ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด...”

(ไชยา ภาระบุตร, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2563)

“...มอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานทั้งภาระและงานพิเศษตามความถนัด ทักษะ และความรู้...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2563)

“...สถานศึกษามีควรกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู...”

(ละม่อม คิริสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2563)

“...ครูต้องมุ่งมั่นพัฒนาวิชาชีพเพื่อให้ทันกับสถานการณ์โลกที่กำลังเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งมีความประพฤติที่ดี เป็นแบบอย่างให้กับผู้เรียน...”

(พิสุทธิ กิตติศรีวรพันธ์, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2563)

“...ฝ่ายบริหารมีการควบคุม ดูแลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตนเองอย่างเคร่งครัด...”

(เลียง ผางพันธ์, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2563)

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นระบบ...”

(อภิเชษฐ์ สุนทรส, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2563)

“...ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ครูทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา...”

(วฤณภา จันทรสาขา, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2563)

“...ครูต้องเป็นแบบอย่างให้กับผู้เรียนทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง...”

(สุดาร์ตน์ ศรพรหม, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2563)

“...ขวัญและกำลังใจของบุคลากรจะเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญในการปฏิบัติงานของครู...”

(พิพัฒน์พงษ์ พรหมจันทร์, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2563)

“...ครูควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ตามระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา...”

(ผกามาศ ช่างถม, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2563)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติตน ดังนี้ คือ

1) ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ครูทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ครูต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครู ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

2) สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาครูให้แบบอย่างให้กับผู้เรียนทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม และนำประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นระบบ

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...มีระบบนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบการจัดการเรียนการสอนของครู อย่างสม่ำเสมอ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2563)

“...นิเทศ กำกับติดตาม ตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2563)

“...สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูพัฒนาหลักสูตรรายวิชาของตน และมีการวางแผนจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน...”

(ละม่อม ศิริสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2563)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครู ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง...”

(พิสุทธิ์ กิตติศิรพันธ์, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2563)

“...ชี้แจงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ให้บุคลากรได้ทราบ นำผลไปพัฒนาตนเอง...”

(เลียง ผางพันธ์, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2563)

“...ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้มีความสุข...”

(อภิเชษฐ์ สุนทรส, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2563)

“...ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ...”

(วฤณภา จันทร์สาขา, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2563)

“...ครูต้องบูรณาการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ครอบคลุมตาม จุดประสงค์การเรียนรู้...”

(สุदारัตน์ ศรพรหม, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2563)

“...ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการ เรียนการสอน...”

(พิพัฒน์พงษ์ พรหมจันทร์, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2563)

“...ครูต้องมีการพัฒนาการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับยุคศตวรรษ ที่ 21 คือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน...”

(ผกามาศ ช่างถม, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2563)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติตน ดังนี้ คือ

1) สถานศึกษามีระบบนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบการจัดการเรียนการสอน ของครูอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง และนำผลนิเทศไปพัฒนาตนเอง

2) สถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ หลากหลายรูปแบบ ให้ครูไปประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็ม ศักยภาพตามความสามารถ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และขอเสนอแนะตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายของการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

6. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน แตกต่างกัน

3. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติ

หน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน แตกต่างกัน

5. การบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562
จำนวน 3,302 คน ซึ่งจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 81 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า
กลุ่มงานบุคคล 81 คน และครูผู้สอน 3,140 คน จากจำนวนสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ทั้งหมดจำนวน 81 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562
การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970,
pp. 607 – 610 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน
344 คน ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร
สถานศึกษา 52 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล 52 คน และครูผู้สอน
256 คน จากจำนวนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
ทั้งหมด จำนวน 81 แห่ง และเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน
(Multi-stage Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจาก
การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสร้างตามวัตถุประสงค์และแนวคิดที่กำหนด
ไว้ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความ

คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำนวน 6 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำนวน 3 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC เท่ากับ +1 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 54 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) คัดคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา เท่ากับ 0.95 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เท่ากับ 0.87

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทำวิจัยส่งสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

4.3 กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

5.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษาแต่ละจังหวัดของผู้ที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ

5.3 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในภาพรวมรายด้าน รายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลความหมายของคะแนน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ ไคเคิร์ท (Likert's rating scale)

5.4 การแปลค่าระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

6.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

6.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach 's Alpha coefficient)

6.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 “ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยยึดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 120 – 121)

6.3.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 “การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน แตกต่างกัน” ใช้สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ในกรณีทดสอบพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ Scheffe' สำหรับการเปรียบเทียบในสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ส่วนการเปรียบเทียบจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน ใช้การทดสอบสถิติค่าที (t-test) กรณีกลุ่มตัวอย่างอิสระแก่กัน (Independent Samples)

6.3.3 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยยึดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 120 – 121)

6.3.4 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน แตกต่างกัน” ใช้สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ในกรณีทดสอบพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการ

ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ Scheffe' สำหรับการเปรียบเทียบในสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ส่วนการเปรียบเทียบจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน ใช้การทดสอบสถิติค่าที (t-test) กรณีกลุ่มตัวอย่างอิสระแก่กัน (Independent Samples)

6.3.5 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 “การบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก” ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน และอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
3. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน
4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการ

ปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r=0.746^{**}$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X3) ($r=0.700^{**}$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านการออกจากราชการ (X6) ($r=0.398^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

6. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประกอบด้วย

2 ด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สถานศึกษามีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการออกจากราชการให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจและเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน แนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตนให้สถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ครูด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและด้านการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษามีระบบนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ พร้อมทั้งเชื่อมโยงการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพตามความสามารถ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อภิปรายผล ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการวางแผน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะในปัจจุบันมีการปฏิรูปการศึกษาที่มีการบริหารงานแบบเขตพื้นที่การศึกษาที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ให้สถานศึกษามีการบริหารงานต่าง ๆ ด้วย สถานศึกษาเอง โดยมีการวางแผนงานต่าง ๆ ให้เป็นระเบียบมีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวด้วย ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ล่วงหน้าด้วยเพื่อที่จะเป็นพื้นฐานในการวางแผน การสรรหาและคัดเลือก ซึ่งเป็นกระบวนการขั้นแรกในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนงาน เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษาแล้วจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานภายใต้กรอบ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีความสำคัญ คุณค่าและความสามารถในการพัฒนา จากนั้นก็สามารถนำสิ่งนี้มาใช้ประโยชน์ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เดินไปข้างหน้าให้ได้ และส่งเสริมให้คุณค่า ตลอดจนความสามารถเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ซึ่งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นการบริหารงานเพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดสภาพการทำงานที่คล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญจึงเป็นสาเหตุทำให้สภาพการบริหารงานบุคคลมีการปฏิบัติ ได้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติการพัฒนาการศึกษา ตามแนวคิด KHONG NATEE Model ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 (2562, หน้า 171) ได้ให้ไว้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในองค์กร เพื่อยกระดับการบริหารจัดการและคุณภาพการศึกษา โดยนำแนวคิดและเครื่องมือ “การบริหารจัดการภาครัฐ” หรือ PMQA (Public Sector Management Quality Award) มาประยุกต์ใช้ในรูปแบบ “KHONG NATEE Model” เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างยั่งยืน เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ช่วยให้การดำเนินงานได้รับการพัฒนาและก้าวไปข้างหน้าโดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ด้วยการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพของการ บริการให้สามารถตอบสนองความต้องการและสร้างความพอใจให้แก่ผู้รับบริการ ซึ่งจะ ทำให้เป็นปัจจัยสำคัญในการก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ (Excellence) และมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ก่อให้เกิดการพัฒนาการขององค์การในระยะยาวและใช้หลักการของ Deming คือ วงจร P-D-C-A (Plan, Do, Check, Act) เป็นแนวร่วมในการปรับปรุงคุณภาพ และสอดคล้องกับธารินี กิตติกาญจน์โสภณ (2561, หน้า 121) ได้วิจัย เรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 การบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาทุกแห่งมีการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามความต้องการของโรงเรียน นโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาล ที่มุ่งปฏิรูประบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการบริหารและการจัดการศึกษาในโรงเรียนใช้หลักการกระจายอำนาจ และการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน รวมทั้งการบริหารจัดการโรงเรียนในรูปแบบบุคคล มีการส่งเสริมให้มีการนำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูหรือครูไม่ตรงวิชาเอก สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า 38) กล่าวว่า การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นกระบวนการคาดคะเนสำหรับจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมตามความต้องการของสถานศึกษาในตำแหน่งที่เหมาะสม ตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน หัวใจสำคัญของกระบวนการคาดคะเนความต้องการกำลังคนหรือกำลังครู และสอดคล้องกับเบญจกรณ์ ผินสู (2558, หน้า 8) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ได้สรุปว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การคาดคะเนความต้องการกำลังของหน่วยงานต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า ต้องการจะใช้คนในตำแหน่งอะไร ระดับใด จำนวนเท่าใด และจะสรรหาคนเหล่านั้นมาได้จากที่ใด ตลอดจนจนถึงการวางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุดและการศึกษาวิจัยเพื่อหาวิธีการจูงใจให้ผู้นับปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลของทุกหน่วยงานมักมีปัญหา เช่น ปัญหาคนล้นงาน การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา เป็นต้น ดังนั้นความ

พยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงต้องมีการวางแผนกำลังคนขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งจะต้องระบุล่วงหน้าเกี่ยวกับคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ การศึกษา และประสบการณ์ ตลอดจนปริมาณของบุคคลแต่ละประเภทซึ่งต้องทำทั้งระยะสั้นและระยะการกำหนดตำแหน่ง วิธีการหรือเทคนิคในการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ให้บุคคลปฏิบัติงานตามความเหมาะสม เป็นเรื่องที่ยืดหยุ่นจะเลือกใช้ได้ไม่ว่าเป็นระดับชั้นยศ หรือระบบการจำแนกตำแหน่ง การเลือกใช้ระบบใดระบบหนึ่ง จะทำให้การวางแผนกำลังคนต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย

1.2 การบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและคัดเลือก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตรงตามคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการมอบอำนาจให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติในบางเรื่องที่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ เช่น การออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ย้ายมาจากโรงเรียนอื่น การรักษาราชการแทน การสรรหาและคัดเลือกครูอัตราจ้างกรณีใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา เป็นต้น ส่วนการอำนาจในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งจะเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ซึ่งนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ให้โรงเรียน/เครือข่ายสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา และคัดเลือกครูบุคลากรทางการศึกษา กรณีใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา เพื่อเสนอชื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการตามปฏิทิน/แผนงานประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับเบญจภรณ์ ผินสุ (2558, หน้า 82) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีกระบวนการสรรหาที่ได้บุคลากรตรงตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับ Butler (2009, Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรใหม่ในองค์การและความยุติธรรมของกระบวนการคัดเลือกบุคลากรโดยวิธีการศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น หลังจากการปฏิบัติงานและพบว่ากระบวนการประสบการณ์ในการทำงานเป็นขั้นตอนเริ่มต้นในกระบวนการสรรหาบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งงาน ในช่วงเดือนแรกและช่วงเดือนที่สามของการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะมีความโดดเด่นในองค์การ

มากขึ้นมีมุมมองของตนเองในเชิงบวก มีความเข้าใจในคุณค่าของตนเองมากขึ้นและมองว่าคนแต่ละคนมีเป้าหมายในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น เพราะเกิดจากการมีประสบการณ์ในการทำงานและมีความเข้าใจในบทบาทของงานและองค์การนั่นเอง

1.3 การบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดนโยบายมุ่งเน้นพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยในปัจจุบันสามารถเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน อบรมผ่านสื่อออนไลน์ซึ่งสามารถเข้าถึงได้ง่าย นำไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้การพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ และค้นหาเทคนิค วิธีการ ปรับกลยุทธ์ หรือวิธีการแบบใหม่ นวัตกรรมใหม่ ๆ นำมาปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเรียนรู้ และมีความเข้าใจในกลุ่มสาระวิชาต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับเบญจภรณ์ ผินสุ (2558, หน้า 83) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สนับสนุนการศึกษาต่อ

1.4 การบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่อย่างเป็นระเบียบ และจัดให้มีครูพี่เลี้ยงเพื่อช่วยให้คำแนะนำและให้ปรึกษา รวมถึงจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามตัวชี้วัด KRS และ ARS ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ และโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนนโยบาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ทั้งในระดับสำนักงานเขตและสถานศึกษา

รับทราบ เข้าใจในรายละเอียดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน ร่วมกันขับเคลื่อนการดำเนินงานตามตัวชี้วัดให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผลสำเร็จของสถานศึกษามาจากผลการปฏิบัติงานของทุกคนในสถานศึกษา ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องวัดว่าแต่ละคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับใด มีจุดบกพร่องหรือจุดเด่นอะไรบ้าง เพื่อสถานศึกษาจะได้หาแนวทางในการปรับปรุง หรือพัฒนาให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งจะทำงานของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบ การพิจารณาตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับ ปารีชาติ สถิติภา (2558, หน้า 80) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการประเมินของบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน

1.5 การบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษาจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และสถานศึกษาให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี อยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา เมื่อบรรยากาศภายในโรงเรียนเป็นบรรยากาศแบบมีส่วนร่วม ทุกคนก็ยอมทำงานด้วยความสบายใจ สถานศึกษาก็จะมีการพัฒนาในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับธารินี กิตติกาญจน์โสภณ (2561, หน้า 119) ได้วิจัย เรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

1.6 การบริหารงานบุคคล ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความเป็น

ธรรมในการพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาแต่ละแห่งมีการดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ทำให้มีการดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัดเพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ให้ความรู้ จัดอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่งแก่สถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีมาตรการป้องกันและควบคุมมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนาพนธ์ ตาชัน (2562, หน้า 189) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 กล่าวว่า สถานศึกษามีกฎระเบียบในการปฏิบัติเกี่ยวกับการออกจากราชการที่ชัดเจน ผู้บังคับบัญชามีการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการในกรณีต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นธรรม สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรยึดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและสังคมอย่างจริงจัง

2. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน พบว่า

2.1 การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตาม โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามองภาพรวมของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาว่าเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารทรัพยากรบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไป

ทำถ้าบุคคลที่รับงานไป ไม่มีศักยภาพ ขาดขวัญกำลังใจ หย่อนสมรรถภาพ งานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นนักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จในการทำให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ธนาพนธ์ ตาขัน (2562, หน้า 183) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกรายการ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งและเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้างานบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี เป็นผู้ที่ผ่านมาประสบการณ์ที่มากกว่า มองว่าการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการเสริม สร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ถ้ามีการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา การคัดเลือกตามวิธีการขั้นตอนของระเบียบ กฎหมายด้วยความชัดเจน ยุติธรรม เมื่อได้บุคลากรแล้ว จำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และกระตุ้นการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างขวัญกำลังใจ หรือสวัสดิการเพื่อแก้ปัญหาครูประจำการโยกย้ายบ่อย ซึ่งสอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับธนาพนธ์ ตาซัน (2562, หน้า 183) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัย วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า กลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีต่อการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะสถานศึกษาแต่ละขนาดมีการบริหารจัดการตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกให้เหมาะสมกับงาน มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยการเขาอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาวิชาชีพประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปีเพื่อ ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เสริมสร้างความสามัคคีในสถานศึกษา มีสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกรอบวินัย มีรายงานการ ลากทุกประเภทมีการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไวกองตามความผิดที่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ ภายใต้กรอบนโยบายของต้นสังกัด ซึ่ง สอดคล้องกับนิภาดา พรหมเมือง (2560, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทาง พัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพของการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.4 การบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดแตกต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากข้อมูลจำนวนครู บุคลากรทางการศึกษาที่จ้างด้วยงบประมาณรายได้ของโรงเรียน และบุคลากรอื่นที่ได้รับการจัดสรรจากเขตพื้นที่เปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยระหว่างจำนวนโรงเรียนและจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน พบว่าจังหวัดมุกดาหารมีค่าเฉลี่ยจำนวนข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาที่จ้างด้วยงบประมาณรายได้ของโรงเรียน และบุคลากรอื่นที่ได้รับการจัดสรรจากเขตพื้นที่มากกว่าจังหวัดนครพนม จึงทำให้จังหวัดมุกดาหาร มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างชั่วคราว การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนา ให้ความรู้ อบรมเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีมาตรการป้องกันและควบคุมมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย และให้คำปรึกษาและการอนุญาตให้ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งครูผู้สอน พนักงานราชการได้พัฒนาตนเองในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครู

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของครูต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562 และการประเมินวิทยฐานะใหม่ตามหลักเกณฑ์ ว21/2560 ได้กำหนดแนวทางในพัฒนามาตรฐานวิชาชีพให้ข้าราชการครูมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่สายงานสอน ในช่วงระยะเวลาอันน้อยหลัง 5 ปีการศึกษาติดต่อกัน นับถึงวันสิ้น ปีการศึกษา ก่อนวันที่ยื่นคำขอซึ่งข้าราชการครูทุกคนต้องมีการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาวิชาชีพ ดังนั้นมีความคิดเห็น

ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทรภา วรงค์พันธ์ (2560, หน้า 171) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของครูต้องเป็นไปตามนโยบายของสถานศึกษา และ มาตรฐานการปฏิบัติงาน เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐาน วิชาชีพ พ.ศ. 2562 และการประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ (ว21/2560) ปัจจุบันอินเทอร์เน็ต เข้ามามีบทบาทในการใช้ชีวิตประจำวันมากขึ้น ส่งผลให้การค้นคว้าข้อมูลสามารถทำได้ อย่างกว้างขวางไม่จำกัดแค่ในหนังสือเรียนเหมือนที่ผ่านมา สามารถใช้เครื่องมือสื่อสาร ค้นคว้าสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างไม่มีข้อจำกัด ทำให้มีผู้เรียนมีพฤติกรรมในการเรียนที่ เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้ผู้สอน ซึ่งมีหน้าที่และบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะคิดแห่งความเป็นพลเมืองดีของสังคม ยิ่งต้องมีการพัฒนาด้วยระบบและกระบวนการที่มีคุณภาพและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของภัทรภา วรงค์พันธ์ (2560, หน้า 172) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุดทุกข้อ แลพบสอดคล้องกับ

3.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมี กระบวนการดูแล ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงาน ประเมินคุณภาพการศึกษาได้กำหนดแนวทางการประเมินคุณภาพในด้านครู เพื่อสะท้อน

คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องตามแผนให้เหมาะสม และช่วยให้เด็กมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นครูทุกคนจำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้และทำความเข้าใจและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น และสถานศึกษาดำเนินการเกี่ยวข้องกับระบบปัจจัยพื้นฐาน การเยี่ยมบ้าน และการคัดกรองนักเรียนอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง และมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราภา วงศ์พันธ์ (2560, หน้า 171) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่าประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ เมื่อพิจารณารายขอพบวาอยู่ในระดับมากที่สุดทุกขอ

3.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับ

ผู้ปกครองและชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น สถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน โดยที่ชุมชนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและความสำเร็จของสถานศึกษา ขณะเดียวกันโรงเรียนก็มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชน ดังนั้น ครูเป็นบุคลากรในสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างกลไกการเรียนรู้ร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน พัฒนาความสัมพันธ์แบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน และเพื่อได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากผู้ปกครอง และชุมชนในกิจกรรมสร้างสรรค์พัฒนาต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งสถานศึกษาและชุมชนอย่างยั่งยืน อีกทั้งสภาพสังคมในประเทศไทยให้ความสำคัญกับวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ครูเป็นบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้น ครูจึงต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจบริบทของท้องถิ่นนั้น ๆ เพื่อลดช่องว่างในการสื่อสารกับผู้ปกครอง ชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราภา วงศ์พันธ์ (2560, หน้า 172) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์เมื่อพิจารณาข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

4. เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน พบว่า

4.1 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนางานและตนเอง เนื่องจากในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในสถานศึกษา ครูจำเป็นต้องมีการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานในหน้าที่ การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาตนเองอยู่เสมอของครู ถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญของครูทุกคนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของครู ซึ่งผลสำเร็จของสถานศึกษาจากประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน คุณภาพทางการศึกษา และการบริหารงานของสถานศึกษามีความคล่องตัวมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทวิวัฒน์ ช่างทิพย์ (2562, หน้า 110 – 111) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมของผู้บริหารและครูอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติ หน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและ ครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่ม งานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีความ คิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มี ประสบการณ์การปฏิบัติงานมาก มีมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนที่เกิดจากกระบวนการ เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อย เป็นคน รุ่นใหม่มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และอยู่ในช่วงของปฏิรูปการศึกษาช่วง ต้น ทำให้มีความเข้าใจถึงการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่เริ่มใช้ภายหลัง การปฏิรูปการศึกษา ทำให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการ ปฏิบัติงาน แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับ กัญชพร นาหอม (2561, หน้า 105) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 28 พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าเมื่อปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาแล้วย่อมได้รับการฝึกอบรม พัฒนาตนเองมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การ ทำงานน้อยกว่า

4.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติ หน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน

ที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมและไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูของโรงเรียนขนาดเล็ก มีความใกล้ชิดกับนักเรียนมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ เนื่องจากจำนวนผู้เรียนทำให้ดูแลได้ครอบคลุม แต่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวมมีข้อบ่งชี้ที่คล้ายกัน ความรับผิดชอบเป็นความผูกพันที่ทำให้บุคคลพยายามปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จ ทั้งยังเป็นความผูกพันที่ทำให้บุคคลไม่ประพฤติดื้อต่อกฎเกณฑ์หรือระเบียบใด ๆ อีกด้วยความรับผิดชอบนั้นแสดงให้เห็นในลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่หลีกเลี่ยงและปฏิบัติตามภารกิจทันเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับสถิติฐาน ประจักษ์ฎมิ (2561, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่าผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.4 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาทุกแห่งปฏิบัติตามนโยบายทางการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงพฤติกรรมกรปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

ต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีการประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ที่ต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้การปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีมาตรฐานเดียวกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.746^{**}$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าความสัมพันธ์ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($X3$) ($r = 0.700^{**}$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านการออกจากราชการ ($X6$) ($r = 0.398^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการออกจากราชการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาดำเนินการเพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใต้กฎหมาย และพรบ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการครอบคลุมองค์ความรู้ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลและตอบสนองนโยบายรัฐบาลได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะวิชาชีพ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพสอดคล้องกับโสภณ สวดยขุนทด (2557, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับทวดดาว สาระกุล (2561, หน้า 89) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = 0.64^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และสอดคล้องกับ Safura. Taghavi. (2014, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.698^{**}$)

6. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลกับในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังนี้

6.1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้

6.1.1 สถานศึกษาศรมีการเตรียมและวางแผนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย กำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม

6.1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากร

6.2 ด้านการออกจากราชการ มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้

6.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนด เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาวินัย ระเบียบ ข้อบังคับที่กระทรวงศึกษาธิการและสถานศึกษา

6.2.2 คณะกรรมการพิจารณาวินัยดำเนินการตามขั้นตอนด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

7. แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังนี้

7.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้

7.1.1. ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ครูทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ครูต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครู ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

7.1.2 สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาครูให้แบบอย่างให้กับผู้เรียนทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม และนำประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นระบบ

7.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้

7.2.1 สถานศึกษามีระบบนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง และนำผลนิเทศไปพัฒนาตนเอง

7.2.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ ให้ครูไปประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพตามความสามารถ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ควรให้ความสนใจดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ควรนำไปปรับปรุงคือ ด้านการออกจากราชการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สถานควรส่งเสริมให้ครูตระหนักในการรักษาวินัย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติเป็นข้าราชการครู รวมถึงการยกย่องครูและบุคลากรที่มีการรักษาวินัยอย่างเหมาะสมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างต่อเนื่อง

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นการเสริมแรงในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลตามที่มุ่งหวังไว้อย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทุกคนในสถานศึกษา

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคล กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์ปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่ได้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยไปแล้วก็เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 นั้น ได้มีการศึกษาเพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ให้มากขึ้นและเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร หรือนักเรียน นักวิชาการ นักศึกษาที่สนใจทั่วไปจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- _____. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- _____. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- _____. (2562). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ ๓) พุทธศักราช 2562. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- กฤติยา จินตเศรษฐี. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสายสนับสนุนวิชาการเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ของมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัญชพร นาหอม. (2561). การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. 12 (1), 94-108.
- กาญจนา ภาวงศ์. (2557). ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- “ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 69. 19 กันยายน 2556.
- “ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง. หน้า 18-20. 20 มีนาคม 2562.

- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรบุคคล(Human resource management)*. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิง.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทวีพรีนธ์ (1991) จำกัด.
- จันทนา ครบแคล้ว. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย*, 4(1), 67-77.
- จันทร์เพ็ญ สว่างศรี. (2551). *ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ร.ป.มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จารุวรรณ นรพรหม. (2558). การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 9(1), 21-25.
- จินตนา เผ่าจินดา. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารราชนครินทร์*, 13(29), 31-44.
- จิรภัทร เชียงทอง. (2557). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรวัดณ์ พ้ากระจำง. (2554). *ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จุฑารัตน์ แสงสุข. (2557). *การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์.

- ฉัตรวิมล เข้มพันธ์. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ชนมณี ศิลานุกิจ. (2559). *ประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 6(3), 35-54.
- ชนิตาภา ปลั่งกลาง. (2556). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา*.
พจนานุกรมวารสาร, 9(1), 55-66.
- ชนินทร์ จักรภโยธิน. (2554). *ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดลวิทยาเขตศาลา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชินพัฒน์ ทีสุกะ. (2560). *การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชุ่มศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). *นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*.
กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตาราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. นนทบุรี : ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- เชาว์ โรจนแสง, เส็นห์ จุ้ยโต และเสนาะ ตีเยาว์. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 16)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฉัตรวิมล เข้มพันธ์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ณัฐพร คาวิน. (2557). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ทวีวัฒน์ ชวงทิพย์. (2562) *ปัจจัยการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทัตดาว สาระกุล. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนาพนธ์ ตาขัน. (2562). *ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ. (2561). *การบริการการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 12, 113-124.
- นงคันุช วงษ์สุวรรณ. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- นันทนา เทพิน. (2556). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิภาดา พรหมเมือง. (2560). *สภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- เบญจภรณ์ ผินสู. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปาริชาติ สติภา. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เพชร สันทัด. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์(Human resource management). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมคุณธรรม.
- พรชัย เจดามาน, นิตยาพร กิณบุญ และไพฑูรณ์ พิมดี. (2560). ทรัพยากรมนุษย์ : มิติการบริหารจัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สตรีไพศาลпивเดอร์.
- พรทิพย์ กันทวี. (2558). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (กลุ่มย่อยที่ 6) จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กค.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พรทิพย์ เอี่ยมมาลา. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. เข้าถึงได้จาก <http://dspace.bru.ac.th/xmlui/handle/123456789/739.html>. 6 กรกฎาคม 2562.
- พันธิภา ศิลาคุปต์. (2556) กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนอิสลาม เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- พิชิต สูดโต. (2555). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- เพชร กล้าหาญ. (2552). การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.
- ไพโรภ รัตน์ชูวงศ์. (2560). กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ภพกมล มุขศรี. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ภัคภิญญา ห่วงจิตร์. (2558). การบริหารงานบุคคลของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ภัณฑร์ภักษ์ พลดี้อ. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานใน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทรวิดี ตริโอบุษฐ์. (2559). สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทรภา วงศ์พันธ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทราวดี สงฆ์ภราณ. (2559). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ภารดี อนันต์นารี. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนต์รี.

- มลิวรรณ เพชรประดิษฐ์. (2556). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ภาคนิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- มุกมณี มีโชคชูสกุล. (2554). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.
- ยุวดี ศิริทรัพย์. (2560). การวางแผนทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งฤทัย โมตรีกันตรง. (2560). *การศึกษาสภาพการบริหารบุคคลในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์
ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วนิดา วาตีเจริญ อธิวัฒน์กาญจนวณิชกุล และสมบัติ ทีฆทรัพย์. (2556). *การจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิดทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: วิ.พรีนท(1991).
- วรรณารถ แสงมณี. (2553). *องค์การ:ทฤษฎีการออกแบบและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์*.
กรุงเทพฯ: ดารณีสนามเต๊ะ.
- วรรณณา แซ่มพุทรา. (2559). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วัลลพ สงวนนาม. (2552) *บทบาทของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาด้านการบริหารงาน
บุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน*. ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วัลลภ ขวัญมา. (2557). *การศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วาทีตยา ราชภักดี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
บุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิชัย สวัสดิ์. (2552). *การศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนคร เขต2*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โพรเพช.
- วิริยา วิวัฒน์วงศ์. (2555). การพัฒนางานบริหารบุคคลในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.
- วิลาวรรณ บังอุทา. (2557). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. ภาคนิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศน์.
- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร.
- ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7(2), 845-862.
- สกล บุญสิน. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุดา สุวรรณภิมย์. (2553). การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุดารัตน์ ลาแสง. (2557). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เสาวนีย์ นุชรังค์. (2559). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. ภาคนิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- โสภณ สวายนทต. (2557). การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.

- ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โสภณ เกียรติพนโยธิน. (2555). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมคิด มะธิปะโน. (2556). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา* สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมพร นนทภา. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กทม: แม็กเซ็นเตอร์.
- สร้อยสน นพารัมย์. (2554). *สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการบริหารงานบุคคลในยุคนวัตกรรม* การศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม.บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุทธิพงศ์ มหาวิริโย. (2557). *สภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงคราม* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10. เข้าถึงได้จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/view/20562.html>. 6 กรกฎาคม 2562.
- สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *คู่มือการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. (2561). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 3 ปี พ.ศ.2562-2564*. นครพนม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2558). *คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล*. กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2540). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่แปด พ.ศ. 2540-2544*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2545). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่เก้า พ.ศ. 2545-2549*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2550). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบ พ.ศ. 2550-2554*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2555). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554 - 2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2560). *หลักสูตรเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน. วิทยาทารย, 116(12), 95-97.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *ระบบการใช้ครูและการบริหารงานบุคคลของครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ:พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2561). *รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ:พริกหวานกราฟฟิค.
- หัสรินทร์ ดอนดี. (2560). *ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 35. วารสารวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยอรรถนิพนธ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 12(2), 235-242.*

- อนันท์ งามสะอาด. (2556). *การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้เชิงบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- อนิวัช แก้วจำนง. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.
- อุดม พินธุรัช. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อุมารินทร์ น้อมบุญญา. (2559). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- Beall, J. (2007). *Strategic Management of Private School : Recruitment, Compensation, Development and Retention of Teachers*. Retrieved February 20, 2007, From <http://proquest.umi.com/>.
- Fuller, F. F., & Parson, F. J. (1969). Concerns of Teachers: A Developmental Conceptualization. *American Educational Research Journal*, 6, 207–220.
- Lorin W. Anderson, (2004). *Increasing teacher effectiveness UNESCO: International Institute for Educational Planning*, Paris Second edition, Page no.19 – 32 & 109–115.
- Lunenburg & Onstein. (2000). *Resource teacher personnel development need : Differences in perceptions among special education resource teachers and their district leadership personnel*. Prove. Utah :Brigham Young University.
- James H Stronge. (2007). *Qualities of effective teachers*. Association for Supervision & Curriculum Development.
- Minghui Gao & Qinghua Liu. (2013). Personality Traits of Effective Teachers Represented In the Narratives of American and Chinese Preservice Teachers: A Cross Cultural Comparison. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(2), 84 –95.

- Pham ThanhPhuc. (2560). สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยกว๋างบ่ินห์ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- Ruilin Lin. (2010). The Relationship between Teacher Quality and Teaching Effectiveness Perceived by Students from Industrial Vocational High School. *Asian Journal of Arts and Sciences*, 1(2), 167–187
- Talevski, Janusheva, Pejchinovaka. (2011). Teacher’s development in relation to evaluation –learning team as a possibility for more effective assessment of student’s achievement. *Journal Plus Education/Education Plus*, 7(1), 4–57.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ คณะกรรมการบริหาร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางละม่อม ศิริสวัสดิ์ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
4. นางทิพวรรณ เสนจันทร์ดิษฐ์ ผู้อำนวยการพิเศษ
โรงเรียนอุเทนพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
5. นางรุ่งทิวา ควธรรม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีบัวบานวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

**รายนามผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนา
การบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธาน
คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางละม่อม ศิริสวัสดิ์ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
4. ดร.พิสุทธิ กิตติศรีวรพันธ์ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2
5. นายเลียง ผางพันธ์ ผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ โรงเรียนมุกดาหาร
อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
6. นายอภิเชษฐ์ สุนทรส ผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ
โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22
7. นางวฤณภา จันทรสาขา ครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนนครพนมวิทยาคม อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
8. นางสุดารัตน์ ศรพรหม ครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล
โรงเรียนดอลตาลวิทยา อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22
9. นายพิพัฒน์พงษ์ พรหมจันทร์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุเทพพัฒนา
อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
10. นางพกามาต ช่างถม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนดงหลวงวิทยา
อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๕

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

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

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

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๗๐๕ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๕

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

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

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

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร รหัสนประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๕

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

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางละม่อม ศิริสวัสดิ์

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

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรรัตน์ ดวงชาวม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๕

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

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางทิพวรรณ เสนจันทร์ดิษฐ์

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

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร รหัสนประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๕

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

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางรุ่งทิพา คवरชม

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

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๖

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

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ที่ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเซกา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร รหัสนประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘

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

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๘๗ ๐๒๒๘

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘

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

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์”

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๕๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย 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 นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘

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

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภักฎญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๗๐๕ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘

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

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร รัศประจําตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘

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

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าแร่ศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๕๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน 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 นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘

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

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร รหัสนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๑๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมของท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘

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

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพสวัสดิ์วิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร รหัสนประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกระหัน 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 นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ กว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘

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

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ จังหวัดสกลนคร
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมของท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๒

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร รหัสนประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๒

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

๒๖ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร รหัสนักศึกษาดำเนินการ ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๘๗ ๐๒๒๘

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๒

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

๒๖ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางละม่อม ศิริสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร รหัสนประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๔๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๒

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

๒๖ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๒

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

๒๖ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร รหัสนประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๒

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

๒๖ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมุกดาหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๒

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

๒๖ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร รหัสนประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญูญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๒

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

๒๖ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางวฤณภา จันทร์สาขา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติกันต์ เพียรชญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๒

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

๒๖ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวรัตน์ ทรพรหม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๒

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

๒๖ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายพิพัฒน์พงษ์ พรหมจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร รหัสนประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๔๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๒

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

๒๖ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางผกามาศ ช่างถม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๒๑๒๒๙๔๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล กระระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดาทิพย์ ถวิลไพโร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๐๙ ๕๓๖๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

2. แบบสอบถามประกอบไปด้วย ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 6 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 3 ด้าน

3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงที่สุด โดยขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อ ซึ่งคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานของท่านแต่ประการใด หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวสุดาทิพย์ ธิวิลไพโร

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. สถานภาพในการดำรงตำแหน่ง

- ผู้บริหารสถานศึกษา
 ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล
 ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 10 ปี
 ระหว่าง 10 – 20 ปี
 มากกว่า 20 ปี

3. ขนาดของโรงเรียน

- โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 499 คน
 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1499 คน
 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1500 คน ขึ้นไป

4. จังหวัด

- จังหวัดมุกดาหาร
 จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือที่ตรงความคิดเห็นของท่านว่า การบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาของท่าน อยู่ในระดับใด โดยผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายไว้ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับ มากที่สุด
 4 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับ มาก
 3 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับ ปานกลาง
 2 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับ น้อย
 1 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	การบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1. ด้านการวางแผน						
0	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบคำถามเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับความคิดเห็นหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา “สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านการวางแผน						
1	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน					
2	สถานศึกษามีการวิเคราะห์งาน กำหนดอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งของบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน					
3	สถานศึกษามีการกำหนดความต้องการของบุคลากรตามภารกิจ และคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างเหมาะสมครบถ้วน ชัดเจน					
4	สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน					

ข้อ	การบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรอย่างชัดเจน					
6	มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและนำเสนออัตรากำลังลงสู่การปฏิบัติจริง					
7	สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานบุคคล					
8	สถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
9	สถานศึกษามีการสำรวจข้อมูลของข้าราชการครูที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง / ขอเลื่อนวิทยฐานะ / ขอโอน / ย้าย และเกษียณอายุราชการในแต่ละปี					
ด้านที่ 2 ด้านการสรรหาและคัดเลือก						
10	สถานศึกษามีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบและกฎหมาย					
11	สถานศึกษามีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตรงตามคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งงาน					
12	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
13	สถานศึกษามีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีความชัดเจนและยุติธรรม					

ข้อ	การบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14	สถานศึกษาให้ข้าราชการในสังกัดได้มีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างชั่วคราว					
15	สถานศึกษาเสนอเหตุผลความจำเป็นในการสรรหาบุคลากรไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
16	การจ้างลูกจ้างชั่วคราว กรณีใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด					
17	ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการตามที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดออกคำสั่งแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามมาตรฐานตำแหน่ง และจัดส่งทันตามเวลาที่กำหนด					
ด้านที่ 3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ						
18	สถานศึกษาจัดให้มีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาและกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู และบุคลากรทางการศึกษา					
19	สถานศึกษาแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ วิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน					
20	สถานศึกษามีการจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติ ข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างอย่างเป็นระบบ และ					

ข้อ	การบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ดำเนินการขอแก้ไขข้อมูลในทะเบียนประวัติให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
21	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเองเกี่ยวกับด้านความรู้ ทักษะและกระบวนการจัดการเรียนการสอนและ เพื่อให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น					
22	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองด้วยการศึกษา ต่อ ในระดับที่สูงขึ้น					
23	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทำการ ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพของงานและพัฒนาวิชาชีพ					
24	ผู้บริหารจัดกิจกรรมการนิเทศภายในและจัดประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อ แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและเสริมสร้างการ ปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา					
25	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อน เงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในการพิจารณาความดี ความชอบ					
26	ผู้บริหารจัดให้มีการรายงานและกระบวนการ ติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นระบบ					

ข้อ	การบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27	สถานศึกษามีการประเมินผล รวมถึงวิเคราะห์ผล การปฏิบัติงานของบุคลากร และนำผลการ วิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา					
ด้านที่ 4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
28	สถานศึกษามีการปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้าทำงาน ใหม่อย่างเป็นระเบียบ และจัดให้มีครูพี่เลี้ยงเพื่อ ช่วยเหลือคำแนะนำและให้ปรึกษา รวมถึงจัดให้มีการ นิเทศภายในโรงเรียน					
29	ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติ งานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ งานและใช้ประกอบการ พิจารณาความดีความชอบโดยสม่ำเสมอ					
30	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรตามพรบ.ระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทาง การศึกษาที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ					
31	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน การปฏิบัติงานของบุคลากร					
32	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร โดยหัวหน้างานหรือผู้บริหาร					
33	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร โดยเพื่อนร่วมงาน					
34	สถานศึกษานำผลการประเมินการปฏิบัติงานของ บุคลากรไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของ บุคลากรนั้น ๆ					

ข้อ	การบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
35	สถานศึกษาดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้วยระบบคุณธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้					
36	สถานศึกษาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนที่เป็นกลางและโปร่งใส เพื่อพิจารณาคุณสมบัติของครูและกลั่นกรองความดีความชอบสำหรับการเลื่อนเงินเดือน					
ด้านที่ 5 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร						
37	สถานศึกษาให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ					
38	สถานศึกษามีการคุ้มครองการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบและตามกฎหมายในระหว่างการปฏิบัติงาน					
39	ผู้บริหารให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
40	การพิจารณาความดีความชอบในสถานศึกษา เป็นไปตามระบบเกณฑ์การประเมินด้วยคุณธรรมและความยุติธรรม					
41	สถานศึกษาจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม					
42	สถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและ					

ข้อ	การบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	พฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
43	ผู้บริหารจัดบรรยากาศเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและเสริมสร้างสัมพันธภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในและนอกสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
44	ผู้บริหารทำหน้าที่ปกป้องดูแล เอาใจใส่ รักษาสิทธิประโยชน์อันพึงมี พึงได้ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
45	ผู้บริหารมีวิธีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลงานดีเด่นในรอบปี และผู้ที่เกษียณอายุราชการ					
46	สถานศึกษาจัดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการกลับเข้ามา มีบทบาทในการช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษากับสถานศึกษาหรือเข้ามาทำการสอนพิเศษในสาขาวิชาที่ขาดแคลนให้กับสถานศึกษา					
ด้านที่ 6 ด้านการออกจากราชการ						
47	สถานศึกษาให้ความรู้ ฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ					
48	สถานศึกษามีการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรเป็นไปด้วยความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและมีคุณธรรม					

ข้อ	การบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
49	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อนการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง					
50	สถานศึกษามีมาตรการป้องกันและควบคุมมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย					
51	สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด					
52	สถานศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการครูออกจากราชการเมื่อปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา					
53	กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง สถานศึกษาดำเนินการตามพรบ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเคร่งครัด					
54	สถานศึกษามีการดำเนินการให้ข้าราชการครูกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เมื่อพ้นข้อกล่าวหาว่าไม่มี ความผิด					
55	ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
56	สถานศึกษามีการให้คำปรึกษาและการอนุญาตให้ข้าราชการครูลาออกจากราชการ					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องด้านขวามือที่ตรงความคิดเห็นของท่านว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามทัศนะท่าน อยู่ในระดับใด โดยผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายไว้ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	การบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู						
0	ครูมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบคำถามเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น หมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน “ครูมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู						
1	ครูมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู					
2	ครูมีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง					
3	ครูมีกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล					
4	ครูเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม					
5	ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้						
6	ครูมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
7	ครูมีความรู้ความเข้าใจในการบูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม					
8	ครูมีกระบวนการดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียน เป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผล การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ					
9	ครูมีความรู้ความเข้าใจจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	ครูมีความรู้ความเข้าใจในการวิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
11	ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพอย่างเหมาะสม					
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน						
12	ครูสามารถให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
13	ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน					
14	ครูศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
15	ครูส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเป็นอย่างสูงที่เสียสละเวลาอันมี
ค่าให้ความอนุเคราะห์เสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวสุดาทิพย์ ธิวิลไพโร
นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

การหาคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดัชนีความสอดคล้อง IOC

ตาราง 37 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
14	1	1	0	1	1	4	0.80	ตัดไว้
15	1	1	0	1	1	4	0.80	ตัดไว้
16	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
17	1	1	0	1	1	4	0.80	ตัดไว้
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
21	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5			
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
23	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
24	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
25	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
26	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
27	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
28	1	0	1	1	1	4	0.80	ตัดไว้
29	1	1	0	1	1	4	0.80	ตัดไว้
30	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
31	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
32	1	1	0	1	1	4	0.80	ตัดไว้
33	1	1	0	1	1	4	0.80	ตัดไว้
34	1	1	0	1	1	4	0.80	ตัดไว้
35	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
36	1	1	0	1	1	4	0.80	ตัดไว้
37	1	0	1	1	1	4	0.80	ตัดไว้
38	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
39	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
40	1	1	0	1	1	4	0.80	ตัดไว้
41	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
42	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
43	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
44	1	1	0	1	1	4	0.80	ตัดไว้
45	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
46	1	1	0	1	1	4	0.80	ตัดไว้

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5			
47	1	1	1	1	1	1	1.00	ตัดไว้
48	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
49	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
50	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
51	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
52	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
53	1	1	0	1	1	4	0.80	ตัดไว้
54	1	1	0	1	1	4	0.80	ตัดไว้
55	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
56	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้

จากตาราง 37 พบว่า การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามความคิดเห็น
 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความ
 สอดคล้องจากสูตรการหาค่า IOC จากแบบสอบถามที่คัดเลือกมาทั้งหมด 56 ข้อ จะเห็น
 ได้ว่า ทุกข้อมีความสอดคล้องกัน คือมีค่า IOC ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

ตาราง 38 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ตัดไว้

จากตาราง 38 พบว่า การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้องจากสูตรการหาค่า IOC จากแบบสอบถามที่คัดเลือกมาทั้งหมด 15 ข้อ จะเห็นได้ว่า ทุกข้อมีความสอดคล้องกัน คือมีค่า IOC ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

**ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r)
และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ**

ตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.24	15	0.30	29	0.55	43	0.56
2	0.35	16	0.42	30	0.52	44	0.53
3	0.25	17	0.40	31	0.40	45	0.53
4	0.36	18	0.39	32	0.60	46	0.66
5	0.27	19	0.43	33	0.67	47	0.62
6	0.23	20	0.28	34	0.70	48	0.66
7	0.37	21	0.33	35	0.58	49	0.59
8	0.34	22	0.50	36	0.62	50	0.52
9	0.34	23	0.39	37	0.27	51	0.69
10	0.32	24	0.49	38	0.46	52	0.68
11	0.50	25	0.35	39	0.55	53	0.62
12	0.40	26	0.56	40	0.66	54	0.65
13	0.54	27	0.53	41	0.69	55	0.68
14	0.41	28	0.37	42	0.61	56	0.61

จากตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.23 - 0.70 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา เท่ากับ 0.95

ด้านที่ 1 ด้านการวางแผน (ข้อ 1 - 9)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้าน เท่ากับ 0.85

ด้านที่ 2 ด้านการสรรหาและคัดเลือก (ข้อ 10 – 17)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้าน เท่ากับ 0.73

ด้านที่ 3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (ข้อ 18 – 27)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้าน เท่ากับ 0.73

ด้านที่ 4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ข้อ 28 – 36)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้าน เท่ากับ 0.86

ด้านที่ 5 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร (ข้อ 37 – 46)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้าน เท่ากับ 0.88

ด้านที่ 6 ด้านการออกจากราชการ (ข้อ 47 – 56)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้าน เท่ากับ 0.90

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.57	9	0.69
2	0.23	10	0.69
3	0.53	11	0.48
4	0.53	12	0.53
5	0.71	13	0.61
6	0.45	14	0.50
7	0.37	15	0.61
8	0.49		

จากตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง
0.23 – 0.69 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูผู้สอน เท่ากับ 0.87

ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู (ข้อ 1 – 6)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้าน เท่ากับ 0.79

ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้ (ข้อ 7 – 11)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้าน เท่ากับ 0.78

ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (ข้อ 12 – 15)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้าน เท่ากับ 0.80

ภาคผนวก จ
ภาพประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ดร.พิสุทธิ์ กิตติศรีวรพันธ์
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์ 28 เมษายน 2563



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายพิพัฒน์พงษ์ พรหมจันทร์
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอุเทนพัฒนา
อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 สัมภาษณ์ 28 เมษายน 2563



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางสุดารัตน์ ศรพรหม ครูชำนาญการ
โรงเรียนคอดตาลวิทยา อำเภอคอนทาล จังหวัดมุกดาหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
สัมภาษณ์ 30 เมษายน 2563



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางละม่อม ศิริสวัสดิ์
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
สัมภาษณ์ 29 เมษายน 2563



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางวฤณภา จันทรสาขา ครูชำนาญการ
โรงเรียนนครพนมวิทยาคม อำเภอเมืองนครพนม
จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 สัมภาษณ์ 29 เมษายน 2563



ภาพประกอบ 8 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
สัมภาษณ์ 29 เมษายน 2563 (Video Conference)



ภาพประกอบ 9 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฐัชชัย ไพไธล
 คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
 สัมภาษณ์ 28 เมษายน 2563 (Video Conference)



ภาพประกอบ 10 นายเลียง ฟางพันธ์ ผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ
 โรงเรียนมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
 สัมภาษณ์ 27 เมษายน 2563 (Video Conference)



ภาพประกอบ 11 นายอภิเชษฐ์ สุรินทร์ ผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ
โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
สัมภาษณ์ 27 เมษายน 2563 (Video Conference)



ภาพประกอบ 12 นางพกามาศ ช่างถม ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนดงหลวงวิทยา อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
สัมภาษณ์ 30 เมษายน 2563 (Video Conference)

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวสุดาทิพย์ ฤทธิไพโร
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 27 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2531
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	30 หมู่ 6 ตำบลโนนตาล อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม 48120
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนอุเทนพัฒนา อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนยโสธรพิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร
พ.ศ. 2550	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2554	ปริญญาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.) สาขาวิชาวิศวกรรมกรรมการอาคาร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2558	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2563	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559	รับราชการ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนอุเทนพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
พ.ศ. 2561 - ปัจจุบัน	รับราชการ ตำแหน่ง ครู ระดับ คศ. 1 โรงเรียนอุเทนพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22