



กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่เสนอของครู
ในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

อาทิตย์ รัตนสุริยา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

พ.ศ. 2557



**Personnel Administration Process of Education School Administrators
According to the Viewpoints of Teachers in Yala Vocational under the
Office of Vocational Education Commission**

ARTHIT RATTANASURIYA

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirements for the Master of Education
Field in Educational Administration**

Graduate School

Yala Rajabhat University

2014

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ(ภาษาไทย) กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ(ภาษาอังกฤษ) Personnel Administration Process of Education School
Administrators According to the Viewpoints of Teachers
in Yala Vocational under the Office of Vocational
Education Commission

ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ อาทิตย์ รัตนสุริยา
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุณี แก้วเอี่ยม)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม



(ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น)



กรรมการ

(ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เกสรี ลัดเลียบ)

วันที่ 7 เดือน ๐๑ พ.ศ. ๒๕๖๗

“ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา”

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะ
ของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา

ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ อาทิตย์ รัตนสุริยา

ชื่อปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2557

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น ประธานกรรมการ
2. ดร.เนาวรัตน์ ศรีไพบุลย์ กรรมการ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับของการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการบริหารงาน
บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และ (3) เพื่อประมวลปัญหา
และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม
ทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ได้แก่ครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 153 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ
มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญและหา
ค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .904
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และทดสอบค่าที (t- test)

ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า

1. ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับของการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา ที่มีเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

3.1 ปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง คือครูย้ายออกจากพื้นที่มาส่งผลต่อการขาดแคลนครู ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือความขัดแย้งระหว่างความต้องการของสถานศึกษากับนโยบายของรัฐที่ต้องการให้คนในพื้นที่ มีงานทำส่งผลให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพได้อย่างเต็มที่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบไม่เท่าเทียมกัน ด้านวินัยและการรักษาวินัย คือผู้บริหารควรเข้มงวดกับคนที่ขาดระเบียบและด้านการออกจากราชการ คือผู้บริหารไม่มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแนวปฏิบัติการออกจากราชการให้แก่ครู

3.2 ข้อเสนอแนะ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง คือควรบรรจุแต่งตั้งพนักงานราชการที่เป็นคนในพื้นที่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือการสอบคัดเลือกควรใช้ข้อสอบจากส่วนกลาง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือควรเพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัยครูอย่างรัดกุมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย คือผู้บริหารควรเข้มงวดกับการใช้กฎระเบียบ และด้านการออกจากราชการ คือควรประชาสัมพันธ์เรื่องการออกจากราชการตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดอย่างทั่วถึง

Abstract

Independent study Title	Personnel Administration Process of Education School Administrators According to the Viewpoints of Teachers in Yala Vocational under the Office of Vocational Education Commission
Researcher	Arthit Rattanasuriya
Degree Sought	Master of Education
Major	Educational Administration
Academic year	2014
Independent study Advisors	
1. Asst. Prof. Dr.Nitaya Ruangpan	Chairperson
2. Dr.Naowarat Treepaiboon	Committee

The objectives of this research were (1) to study the level job performance in Personnel Administration Process of Education School Administrators According to The Viewpoints of Teachers in Yala Vocational under The Office of Vocational Education Commission, (2) to compare the job performance on the difference sex , graduate and experience in Personnel Administration Process of Education School Administrators According to The Viewpoints of Teachers in Yala Vocational under The Office of Vocational Education Commission, (3) to compile the problem and the suggestion in job performance of the Personnel Administration Process of Education School Administrators According to The Viewpoints of Teachers in Yala Vocational under The Office of Vocational Education Commission.

The sample group of the reseach was 153 teachers in Yala Vocational under The Office of Vocational Education Commission. The instrument used for this research was a questionnaire with rating scale verified the validity of the instrument by experts and .904 reliability was found after the application of Cronbach alpha coefficient. The analysis of the collected data was made by a ready-made programme to find the value of percentage, mean, standard deviation and t-test.

The results of the research revealed the fact that

1. Level of compliance under the administration of the school administrators as perceived by vocational teachers in Yala under The Office of Vocational Education Commission as a whole was at a medium level.

2. Comparison of results of operations under The Administration of The school Administrators as perceived by vocational teachers in Yala under The Office of Vocational Education Commission found that vocational teachers in Yala province in sex, education and work experience were not different.

3. Processing Problem and suggestions regarding Personnel Administration Process of Education School Administrators According to the Viewpoints of Teachers in Yala Vocational under the Office of Vocational Education Commission;

3.1 Problems were mentioned as follows; Manpower planning and placement. The teacher moved out of the area as a result of a shortage of teachers. Recruitment and appointment is a conflict between the needs of schools and government policies need to be in the area do not have resulted in the Recruitment of qualified personnel fully. Enhancing operational efficiency Administrators consider the merits inequality. Disciplinary and disciplined the administration should stick to the lack of regulation. Retired the publicity about the management practices of the retired teachers.

3.2 Suggestions were mentioned as follows; Manpower planning and placement should appoint a government employee who was in the area. Recruitment and appointment The exam is a qualifying exam should be centralized. Enhancing operational efficiency the teacher should be strict security measures to rebuild the morale of the workers. Disciplinary and disciplined the administration should stick to the rules. Retired should the promotion of retired under the early retirement program thoroughly.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น และ ดร.เนาวรัตน์ ศรีไพบุลย์ ที่ได้กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระคอยให้ คำปรึกษาช่วยเหลือแนะนำตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและคอยสั่งสอนให้คำชี้แนะในการทำ การค้นคว้าอิสระผู้ค้นคว้าอิสระขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ยะลาทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือตลอดทั้งให้กำลังใจในการค้นคว้าอิสระจนสำเร็จ

ขอขอบคุณนายสุรพล ศรีสุวรรณ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างนราธิวาส นายเอกองค์ หลงราม รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา นายสรศักดิ์ หลีเส้น รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัด ช่างยะลา นายวุฒิชัย รัตน์น้อย รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเบตง นายโสภณ เรียงวิวัฒน์ ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคยะลา ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนครูในอาชีวศึกษา จังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ให้ข้อมูลในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

อาทิตย์ รัตนสุริยา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ฏ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ.....	4
ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ.....	4
ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ.....	5
1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	5
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	5
3. ขอบเขตด้านตัวแปร.....	5
3.1 ตัวแปรต้น.....	5
3.2 ตัวแปรตาม.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	8
1. การบริหารงานบุคคล.....	9
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล.....	15
3. กระบวนการบริหารงานบุคคล.....	19
4. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
1. งานวิจัยในประเทศ.....	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)	
2. งานวิจัยต่างประเทศ.....	42
กรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระ.....	45
สมมติฐานในการค้นคว้าอิสระ.....	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	48
1. ลักษณะเครื่องมือ.....	48
2. วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล.....	51
2.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ.....	51
2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
แผนปฏิบัติการค้นคว้าอิสระ.....	52
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการค้นคว้าอิสระ.....	71
อภิปรายผล.....	74
ข้อเสนอแนะ.....	77
1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้.....	77

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ (ต่อ)	
2. ข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป.....	78
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	83
ภาคผนวก ก สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	84
ภาคผนวก ข ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ.....	88
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	91
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	100
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการค้นคว้าอิสระ.....	102
ภาคผนวก ฉ รายชื่อหน่วยงานที่ใช้ทดลองเครื่องมือ.....	118
ภาคผนวก ช รายชื่อหน่วยงานที่ทำการค้นคว้าอิสระ.....	120
ภาคผนวก ซ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	122
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	124

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2556 จำแนกตามวิทยาลัยที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	48
2	แผนปฏิบัติการค้นคว้าอิสระ.....	52
3	สถานภาพของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา.....	54
4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงานตาม กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูใน อาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรายด้านและภาพรวม.....	55
5	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงานตาม กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูใน อาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวม และจำแนกเป็นรายชื่อ.....	56
6	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงานตาม กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูใน อาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	57
7	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงานตาม กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูใน อาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในภาพรวม และจำแนกเป็นรายชื่อ.....	58

ตารางที่		หน้า
8	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	60
9	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้านการออกจากราชการในภาพรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	61
10	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวมและรายด้าน.....	62
11	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน.....	63
12	เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน.....	64
13	ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	65
14	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	67

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กระบวนการบริหารงานบุคคล.....	21
2	กรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระ.....	45

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยอิทธิพลของข้อมูลข่าวสารที่แพร่กระจายและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายทางเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีอื่น ๆ ทำให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรง ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ประเทศที่มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและประชากรมีคุณภาพสูงย่อมได้เปรียบในการแข่งขัน รวมทั้งพัฒนาได้รวดเร็วกว่าประเทศอื่น ประเทศไทยมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาเข้าสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีเทคโนโลยีและการใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนา ทำให้ต้องเตรียมพร้อมทั้งการสร้างระบบกลไก และการพัฒนาคนให้สามารถปรับตัว และรู้ทันการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การพัฒนาประเทศต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยที่สำคัญ จะเห็นได้ว่า จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555 : 11) มุ่งเน้นพัฒนาทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต ต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการฝึกฝนเป็นความคิดสร้างสรรค์ปลูกฝังการพร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และจิตใจที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย พัฒนาค้นคว้าการเรียนรู้ในศาสตร์วิทยาการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย

การบริหารงานบุคคลตามกระบวนการเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก ดังที่รุ่ง แก้วแดง (2546 : 129) กล่าวว่า “มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งจับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุหรือสินค้าอื่นได้ แต่ถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ” จะเห็นได้ว่า การที่องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อองค์กรจะสำเร็จและเติบโต ก้าวหน้าและมั่นคง” คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด เชื่อว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการทำงาน องค์กรใดมีกำลังคนที่มีคุณภาพ องค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จ ซึ่งภาระหน้าที่โดยตรงที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติ คือ ต้องมีการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อจะได้ใช้ทรัพยากรที่มีค่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร การบริหารตามกระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบ คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาหรือการฝึกอบรม การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการการประเมินผลงาน การได้รับการยกย่อง ให้ได้รับรางวัล การออกจากราชการ จะเห็นว่ากระบวนการดังกล่าวเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรได้รับคนที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถทำงานให้เต็มที่จนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

การใช้รูปแบบกระบวนการบริหาร เป็นวิธีที่มีข้อดีจะได้รับ คือ จะช่วยให้สามารถเห็นความต่อเนื่องของแต่ละหน้าที่ ขั้นตอนของกิจกรรมตามลำดับอย่างเป็นระเบียบ โดยไม่ขาดช่วงหรือตกหล่น พร้อมกันนี้ต้องพิจารณาสิ่งที่เกี่ยวข้องที่ต้องพิจารณาในแต่ละหน้าที่ ซึ่งชี้ให้เห็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผลกระทบต่อหน้าที่งานบริหารงานบุคคล แต่วัตถุประสงค์ของหน้าที่ของการบริหารงานบุคคลแต่ละอย่างย่อมเด่นชัดขึ้นเป็นส่วน ๆ

การบริหารงานบุคคลตามแนวทางพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เป็นการตอบสนองความต้องการต่อเจตนารมณ์ตามมาตรา 81 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในการพัฒนาการศึกษาและกำหนดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยยึดหลักการสำคัญ คือ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและการบริหาร โดยคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล และสร้างระบบคุณธรรมให้เข้มแข็งขึ้น ทั้งนี้มุ่งหวังว่า หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ ขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ในสิ่งที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทางการศึกษา กฎหมายกำหนดให้ยุบรวมกรมต่าง ๆ ในส่วนกลางเข้าด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อขจัดความซ้ำซ้อนในการทำงาน และเอื้อให้การใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานศึกษาที่สังกัดแต่ละกรม ในระดับจังหวัด และอำเภอ ยังกำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยหวังว่าเมื่อมีการกระจายอำนาจออกจากกระทรวงไปแล้ว ขั้นตอนการบริหารจะน้อยลง เวลาที่ใช้ในการตัดสินใจแต่ละเรื่องจะสั้นลง สถานศึกษา จะพึ่งตนเองมากขึ้น ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาจะเกิดขึ้น ประสิทธิภาพการบริหารจัดการจะสูงขึ้น งบประมาณที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการจะลดลง มีงบประมาณที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้มากขึ้น (นที แก้วสีขาว ; อ้างถึงในสนธิ คงภักดี, 2548 : 3)

วิทยาลัยที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นองค์กรที่มีบทบาทหน้าที่ให้ความรู้ ทักษะ ความคิด และประสบการณ์และมีขอบเขตตามภารกิจ 4 ฝ่ายงาน คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหาร ทรัพยากร ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา และฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจโดยตรง ที่จะนำทรัพยากรทางการบริหาร คือ เงิน คน วัสดุ และการบริหารการจัดการมาใช้ในการงานให้สำเร็จลุล่วง เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา คือ งานวิชาการ แต่การที่จะให้การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ มีผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม กล่าวคือ เด็กนักเรียน นักศึกษามีคุณภาพทั้งทางด้านวิชาการและคุณลักษณะอันพึง

ประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตรแล้ว ความสำเร็จดังกล่าว ต้องอาศัยการส่งเสริม สนับสนุน การเกื้อกูลจากงานอื่น ๆ อย่างสอดคล้องและสมบูรณ์

ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดในทางการบริหารคือ คน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการที่จะช่วยให้การศึกษามีการพัฒนาหรือสร้างผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพบุคคลของสถานศึกษาหรือองค์การอื่นๆ ถือเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกลายเป็นผลผลิต หรือการบริหารที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ และเป็นการฉายภาพลักษณะที่ดีขององค์กรสู่สาธารณชน (พยอม วงศ์สารศรี, 2545 : 6-7) ภายในโรงเรียนการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคน และของ ผู้อำนวยการด้านบุคลากร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติงานในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อเป็นปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2550 : 1) กระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคลเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้บุคคลตรงตามที่หน่วยงานหรือองค์การต้องการเพื่อมาปฏิบัติงานและพัฒนางานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดีอยู่ในสังคม องค์การได้มีความมั่นคง มีขวัญกำลังใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ โดยใช้กระบวนการบริหารงานบุคคล (สมเกียรติ พ่วงรอด, 2544 : 17-20)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากการวิจัย เรื่องการดำเนินงานการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 11 พบว่าปัจจุบันการจัดการศึกษาประสบปัญหาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านปริมาณและคุณภาพ ในเชิงปริมาณครูบางสาขาวิชาขาดครูผู้สอนจำนวนมาก ในด้านคุณภาพครูไม่พอกับความต้องการและครูยังขาดความศรัทธาในวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถจัดบุคลากรให้เป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้และด้านการชำระรักษาบุคลากร ไม่สามารถทำได้เต็มที่ เนื่องจากขาดงบประมาณและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล คือการใช้เกณฑ์ในการประเมินไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน (ประเสริฐ จัตุรภัทร, 2547 : 65-66)

จากสภาพปัญหาของการบริหารงานบุคคลที่ได้กล่าวมา ผู้ทำคั่นคว่ำอิสระจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย การรักษาวินัย และการออกจากราชการ รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อการบริหารจัดการได้อย่างเต็มศักยภาพ พัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของคั่นคว่ำอิสระ

การคั่นคว่ำอิสระ เรื่อง กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับของการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ความสำคัญของการคั่นคว่ำอิสระ

การคั่นคว่ำอิสระ เรื่อง กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในสถานศึกษา

2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. ทำให้ทราบปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4. เพื่อนำผลการค้นคว้าอิสระ ไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ

1. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 247 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 153 คน โดยใช้สูตรยามานะ (Yamane)

2. ขอบเขตของเนื้อหา การปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 5 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2546 : 51) ได้แก่

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

2.5 ด้านการออกจากราชการ

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 วุฒิการศึกษา

3.1.2.1 ปริญญาตรี

3.1.2.2 ปริญญาโท

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.3.1 ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

3.1.3.2 ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ทั้ง 5 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง

3.2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

3.2.5 ด้านการออกจากราชการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

กระบวนการการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา ซึ่งมีขอบข่าย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง และการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การวิเคราะห์งาน จะใช้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การพัฒนาบุคคล การธำรงรักษาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขึ้นเงินเดือนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง กรณีวินัย และการรักษาวินัย สาเหตุของการผิดวินัย การรักษาวินัยในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา

5. ด้านการออกจากราชการ หมายถึง การลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติ การออกจากราชการไว้ก่อน การออกจากราชการตามความประสงค์ของทางราชการ การสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปและกรณีออก

จากราชการเพราะเหตุหย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเหตุประพฤตินไม่เหมาะสม และกรณีมลทินมัวหมองในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทน ในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

อาชีวศึกษาจังหวัดยะลา หมายถึง สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคยะลา วิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา วิทยาลัยสารพัดช่างยะลา วิทยาลัยการอาชีพรามัน และวิทยาลัยการอาชีพเบตง

ทัศนะ หมายถึง ความคิดเห็นของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลทางการศึกษา

ครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการครูและครูอัตราจ้าง ในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง องค์กรที่มีการจัดการอาชีวศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพให้กับประชาชน และจัดองค์ความรู้ให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และอาชีพอิสระ ให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาซึ่งผู้ค้นคว้าอิสระได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเนื้อหาจากเอกสารวิชาการ ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล โดยผู้วิจัยได้เรียบเรียง เนื้อหา สำคัญ และสรุปประเด็นสำคัญ เพื่อนำเสนอหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. การบริหารงานบุคคล
 - 1.1 ความหมายการบริหารงานบุคคล
 - 1.2 วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล
 - 1.3 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
3. กระบวนการบริหารงานบุคคล
4. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล
 - 4.1 การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง
 - 4.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 4.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 4.4 วินัยและการรักษาวินัย
 - 4.5 การออกจากราชการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ
2. งานวิจัยต่างประเทศ

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. การบริหารงานบุคคล

1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการหนึ่งของการจัดการ รวมถึงการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร ในส่วนของความหมายการบริหารงานบุคคล มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2544 : บทนำ) กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลกร หมายถึง การใช้คนหรือกลุ่มบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามท้องถ่องการมุ่งหวัง

สมพงษ์ เกษมสิน (2544 : 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับบุคลากรตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติ การดูแล บำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51) ได้ให้แนวคิดในการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงแลก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 3) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดมา ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

สมเกียรติ พ่วงรอด (2546 : 2) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งของการจัดการ รวมถึงการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร การบริหารงานบุคคลเป็นศัพท์ทางวิชาการที่ได้บัญญัติขึ้น โดยแปลความหมายจากภาษาอังกฤษว่า Personnel Administration, Personnel Management, Labor Relations, Industrial Relations และ Manpower Management ส่วนในภาษาไทยก็ใช้คำอื่น เช่น การบริหารงานบุคลากร การจัดการงานบุคคล การเจ้าหน้าที่ เป็นการดำเนินการ

ต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบำรุงขวัญ สวัสดิการ/ค่าตอบแทน การบูรณาการ และการประเมินบุคคล

เสาวณี เพชรภาพ (2548 : 13) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หมายถึงกระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กรตั้งแต่การวางแผน บุคลากร การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพ้นจากงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่อองค์กรและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ริลลี่ (Riley ; อ้างถึงในบัญญัติ เพื่อนสี่เมือง, 2549: 27) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการได้มาและการพัฒนาทักษะของบุคลากรรวมถึง การสร้างเงื่อนไขของหน่วยงานให้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพสูงสุดในการทำงาน

ฟลิปโป (Flippo ; อ้างถึงในบัญญัติ เพื่อนสี่เมือง, 2549 : 30) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร คือ การวางแผนการจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก และการควบคุมงานของฝ่าย จัดหาการพัฒนาการให้ค่าตอบแทนการบริหารในภาพรวมและการบำรุงรักษาบุคลากรเพื่อให้เขาได้ สร้างสรรค์งานตามวัตถุประสงค์ให้กับองค์การบุคคลและสังคม

เว็บ (Webb ; อ้างถึงในเซเกี มะยูไซ้, 2550 : 11) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการวางแผนและการใช้บุคคลอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กร

สุกิจ จุลละนันท์ (2550 : 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า “การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผนนโยบาย การวางแผนโครงการ ระเบียบ และวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์การหนึ่ง เพื่อให้ได้มาเพื่อใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์”

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารบุคลากรในสถานศึกษาเป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งของการดำเนินการด้านการศึกษา ซึ่งมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในองค์การใดก็ตาม ต้องดำเนินการตามหลักการและวัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ โดยการใช้บุคลากรให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ได้เสนอวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

คณัย เทียนพุม (2543 : 16) ได้เสนอวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. ด้านสังคม

- 1.1 เป็นพลเมืองดีของสังคมโดยปฏิบัติตามกฎระเบียบ และกฎหมาย
- 1.2 คำนึงประโยชน์ให้กับสังคม
- 1.3 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการบริหาร

2. ด้านสายงาน

- 2.1 การสนองตอบผู้บริหารในการดูแลคน
- 2.2 การประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนตำแหน่ง
- 2.3 การประเมินผลการพัฒนา เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.4 การประเมินผลงาน เพื่อพิจารณาค่าตอบแทนและประโยชน์

3. ด้านบุคลากร

- 3.1 การฝึกอบรมและการพัฒนา
- 3.2 การจ่ายค่าตอบแทน/สวัสดิการ
- 3.3 การประเมินผลงาน
- 3.4 การจัดสรรตำแหน่ง

นอกจากนี้สมเกียรติ พ่วงรอด (2546 : 41) ได้เสนอวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์เพื่อสังคม (Social Objective) เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ในขณะที่บุคคลต้องอยู่ร่วมกันในองค์การเดียวกัน ความล้มเหลวขององค์การย่อมส่งผลกระทบต่อสมาชิกในองค์การด้วย การบริหารงานบุคคลจึงมีส่วนช่วยต่อการพัฒนาหน่วยงานต่าง ๆ ไปจนถึงระดับประเทศ

2. วัตถุประสงค์เพื่อองค์การ (Organizational Objective) เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ บทบาทของบุคลากรจะต้องสนองต่อความมุ่งหวังขององค์การ

3. วัตถุประสงค์เพื่องานในหน้าที่ (Functional Objective) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพนั้น ควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานในหน้าที่ต่าง ๆ สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ บุคลากรที่มีความสามารถเหล่านั้น จะได้รับประโยชน์ถ้าไม่สามารถจัดคนให้เหมาะสมกับงาน

4. วัตถุประสงค์เพื่อบุคคล (Personal Objective) ในความคาดหวังของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะเดียวกันเป็นเป้าหมายร่วมขององค์การด้วย บุคคลควรได้รับความพอใจ และอยากอยู่กับองค์การ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล เป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล มีการเลือกสรรผู้มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ ตามความต้องการของหน่วยงาน เพื่อใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาบุคคล การสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพ และกำลังใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.3 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญของการบริหารบุคคลไว้หลายท่าน ดังนี้

กูลิค และเออร์วิค (Gulick and Urwick ; อ้างถึงในอาภัสสรี ไชยคุณา, 2542 : 7-8) ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารว่า กระบวนการบริหารกำหนดออกเป็น 7 ขั้นตอน เรียกว่า พอสต์คอร์ด (POSDCoRB) ประกอบด้วย

1. P การวางแผน (Planning) การวางแผนเพื่อเขียน โครงการและการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อเป้าหมายขององค์การ
2. O การจัดการองค์การ (Organizing) การจัดหน่วยงาน จัดระบบและ โครงสร้างของงานและสายบังคับบัญชา
3. S การจัดการบุคคล (Staffing) การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก จัดระบบและโครงสร้างของงาน และสายบังคับบัญชา
4. D การอำนวยการ (Directing) การสั่งงาน การควบคุมบังคับบัญชา และดูแล การปฏิบัติงาน
5. Co การประสานงาน (Co – ordination) การประสานงานและ ประสานประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน สร้างความร่วมมือ ปรับปรุงแก้ไข เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ
6. R การรายงาน (Reporting) การนำเสนอผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบผลของการปฏิบัติ เพื่อการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ จะได้ดำเนินไปโดยสอดคล้องกัน

7. B การงบประมาณ (Budgeting) การเตรียมงบประมาณ การขออนุมัติงบประมาณ การบริหารงบประมาณ การเบิกจ่าย การรายงาน และการตรวจสอบงบประมาณ การติดตามและประเมินผล

รุ่ง แก้วแดง (2546 : 129) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามทฤษฎีสำคัญ ๆ คือ

1. ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ชั้น คือ

1.1 ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs) ได้แก่ ความจำเป็นพื้นฐานของชีวิต เช่น ที่อยู่อาศัย เครื่องแต่งกาย อาหาร และการรักษาพยาบาล

1.2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security Needs) ได้แก่ ความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การได้รับสวัสดิการที่ดี

1.3 ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) ได้แก่ การมีครอบครัว การมีเพื่อน การได้รับความรัก ความเอาใจใส่ดูแล และการได้รับการยอมรับในฐานะสมาชิกของกลุ่มสังคม

1.4 ความต้องการที่จะมีสถานะในสังคม (Esteem Needs) ได้สนองความต้องการมีชื่อเสียง ความสำเร็จ ความโดดเด่นในสังคม และได้รับการยอมรับในความสามารถ

1.5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization Needs) ได้แก่ การค้นพบศักยภาพของตนเอง การบรรลุเป้าหมายของชีวิตตามความปรารถนาอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง เป็นความสำเร็จสูงสุดในชีวิตตามที่ได้วางแผนไว้ ทำให้เกิดความพอใจและมีความสุขอย่างยิ่ง

2. ทฤษฎี Y ได้แก่ การมองคนในแง่ดี เช่น เป็นคนมีความรับผิดชอบ เป็นคนดี เป็นคนมีศักยภาพ เป็นคนที่พัฒนาได้ ตรงกันข้ามกับทฤษฎี X ซึ่งมองคนในแง่ลบ ต้องควบคุมและสั่งการจึงจะทำงาน

3. ทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การเห็นคุณค่า และความสำคัญของคนทุกคนในองค์การว่า มีศักยภาพแตกต่างกัน ส่งเสริมให้ทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ และเปิดโอกาสให้สามารถนำศักยภาพนั้น มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

4. ทฤษฎีการมอบหมายงานตามความสามารถของคนหรือที่เรียกว่า “ใช้คนให้ตรงกับงาน” (Put the Right Man on the Right Job) ได้แก่ การมอบหมายให้คนทำงานตรงกับความสามารถ

ถนัดและความสามารถ บางคนก็เพิ่มคำให้ตรงกับ “กาละ” (เวลา) และ “เทศะ” (สถานที่) หรือ At the Right Place ด้วย

5. ทฤษฎีการเสริมแรง ได้แก่ การให้รางวัล เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติงาน การให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งรางวัลที่เสริมแรงนี้ อาจเป็นวัตถุที่จับต้องได้ เช่น เงิน สิ่งของ ตำแหน่ง หรือเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น คำชมเชย การสนับสนุน และการให้โอกาส

ความสำคัญของการบริหารนี้ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมและเพียงพอ และได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม และเพียงพอ และได้การยกย่องเชิดชูเกียรติ

อูษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาจญวนวดี (ม.ป.ป. : 3) ได้กล่าว ประเทศจะเจริญและพัฒนาได้ จำเป็นต้องอาศัยกำลังคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดเป็นหลักสำคัญ เพราะเหตุว่า ถ้ามีกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมแก่หน้าที่การงาน และมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำให้ได้รับผลดี และประหยัคทรัพยากร ย่อมเป็นการง่ายขึ้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า “คนสำคัญยิ่งกว่าเงิน และสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จ ไปได้ด้วยดีและรวดเร็ว”

การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญในการที่จะมีส่วนในการยกระดับมาตรฐานของสังคม และช่วยการบริหารของงานทุก ๆ องค์การ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อการบริหารงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์การ การบริหารจึงมีบทบาทสำคัญ ดังนี้

1.1 เป็นการหาคนที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงกับที่องค์การต้องการให้เข้ามาทำงาน ตลอดจนมีการจูงใจให้บุคคลเหล่านั้น ยินดีอุทิศทั้งแรงกาย จิตใจ และสติปัญญาให้กับงานอย่างเต็มความสามารถของเขา

1.2 ช่วยให้มีการจัดระเบียบงาน และสอดคล้องดูแลให้บุคคลในฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การได้ทำงาน ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ

1.3 ช่วยเหลือองค์การในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้ใช้แรงงาน และการบริหารขององค์การ ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น

1.4 เป็นการเสริมสมรรถภาพในการทำงานให้กับบุคคลทุกคนขององค์การ ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินงานให้เป็นผลสำเร็จ เช่น ให้การฝึกอบรม ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยทุนขององค์การเองและทุนส่วนตัว เปิดโอกาสให้มีการศึกษาดูงานในประเทศ และต่างประเทศ

2. ความสำคัญต่ออาชีพงานบริหารงานบุคคล งานบริหารงานบุคคลจัดเป็นอาชีพอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ เช่น แพทย์ ครู วิศวกร สถาปนิก เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่ต้องรับผิดชอบ และดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาคน การคัดเลือกคน การฝึกอบรม การจูงใจพนักงาน และการประเมินผล ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนงาน จึงต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ มีความชำนาญ และมีลักษณะเป็นผู้นำ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และทำให้เกิดการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้งานสำเร็จก็คือ คนและการจัดคนให้เหมาะสมกับงานเป็นสิ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการในองค์กรและก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร ในการที่จะนำกระบวนการบริหารงานบุคคลมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานมีหลักการ หรือขั้นตอน และวิธีในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นแรงจูงใจสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผล ซึ่งการสร้างแรงจูงใจนั้น เกิดจากพื้นฐานความต้องการของมนุษย์เป็นสำคัญ และการบริหารงานตามแนวพฤติกรรมศาสตร์นั้น ได้เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จึงมีนักวิชาการให้แนวคิดและทฤษฎีที่เป็นประโยชน์ต่อการนำแรงจูงใจไปประยุกต์ใช้ ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ จะขอนำเสนอทฤษฎีที่น่าสนใจ คือ ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม และทฤษฎี X, Y ของแมคเกรเกอร์ ตามลำดับ ดังนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) เฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg and other ; อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545 : 313-315) แห่งมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น (Western University) ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ทำการวิจัย เรื่อง การจูงใจในการทำงาน ในปี ค.ศ. 1959 ได้สรุปว่า มีปัจจัย 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบทำงานของแต่ละบุคคล

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ปัจจัยนี้มี 5 ประการ ดังนี้

1.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

1.1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)

1.1.3 ลักษณะของงานที่ทำ (Work Itself)

1.1.4 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)

1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

1.2 ปัจจัยห้า (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจ ซึ่งมีลักษณะเป็นสภาวะแวดล้อม หรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้มีองค์ประกอบสำคัญ 10 ประการ คือ

1.2.1 เงินเดือน (Salary)

1.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Growth)

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior)

1.2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinate)

1.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers)

1.2.6 สถานภาพของตำแหน่งงาน (Status)

1.2.7 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration)

1.2.8 สภาพการทำงาน (Working Condition)

1.2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)

1.2.10 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

เฮิร์ซเบิร์ก ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านปัจจัยห้า เช่น การขึ้นเงินเดือน ซึ่งการกระทำนี้เป็นการแก้ไขไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานดีขึ้น ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้ บุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยห้าทำหน้าที่ป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น ฉะนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและเน้นปัจจัยจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) มาสโลว์ (Maslow ; อ้างถึงใน อนิษฐ์ แก้วจันทร์, 2552 : 66-68) ให้แนวคิดที่ว่า ความต้องการของมนุษย์จะมีการพัฒนาไปตามลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานไปสู่ความต้องการสูงสุดตามลำดับ ซึ่งความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้น ตามลำดับ ดังนี้

2.1 ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อควมมีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการของอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน เป็นต้น

2.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security of Safety Needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัย หรือเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

2.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social of Belonging Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความรัก และมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่มทางสังคม

2.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem of Status Needs) เป็นความต้องการให้ตนเองมีเกียรติและศักดิ์ศรี ต้องการมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น หรือต้องการให้บุคคลอื่น ยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน

2.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization Needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามความคาดหวัง หรือใฝ่ฝันที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งสูงสุดตามที่ตนคาดหวังของตน เมื่อพิจารณาตามทฤษฎีนี้ จะเห็นได้ว่าเป็นทฤษฎีที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร จะต้องดูแลเอาใจใส่ให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ได้รับการตอบสนองตามความต้องการในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความต้องการทางด้านกายภาพ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของชีวิต ซึ่งโดยปกติแล้ว องค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง ซึ่งควรจะมากพอที่จะทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น การมอบหมายภาระงานและตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนการให้คำยกย่องชมเชย การให้รางวัล และการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสม่ำเสมอ จึงเป็นสิ่งที่สมควรได้รับการปฏิบัติอย่างทั่วถึง และเป็นธรรมชาติทั่วทั้งองค์การ

3. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (The Expectancy Theory : Vroom) บาร์ตันและมาร์ติน (Bartol and Martin ; อ้างถึงใน อธิพงศ์ ขวัญศักดิ์, 2550 : 43) ทฤษฎีนี้มี 3 องค์ประกอบ คือ

3.1 ความคาดหวังในความพยายามต่อการกระทำหรือการปฏิบัติงาน (Effort Performance Expectancy) หมายถึง การที่บุคลากรคาดหวังไว้ล่วงหน้าว่า ถ้าตนเองพยายามกระทำพฤติกรรมโดยอย่างสุดความสามารถแล้ว โอกาสที่จะกระทำสิ่งนั้นได้สำเร็จ มีมากน้อยเพียงใด เป็นการคิดก่อนจะกระทำสิ่งต่าง ๆ ว่า สามารถทำได้หรือไม่

3.2 ความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือผลของการปฏิบัติงาน (Performance – Outcome Expectancy) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าก่อนกระทำพฤติกรรมว่า ถ้าหากกระทำพฤติกรรมนั้นแล้ว จะได้ผลลัพธ์แก่ตนเองในทางที่ดีหรือไม่ดี

3.3 ความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัล (Valence of Outcome) หมายถึง คุณค่าจากผลของการกระทำ ที่เกิดแก่บุคคลที่แสดงพฤติกรรมนั้น ดังทฤษฎีความคาดหวังของวูม

4. ทฤษฎีความต้องการของแมคเกรเกอร์ (McGregor) ทฤษฎี X, Y

McGregor พยายามอธิบายทฤษฎีผสมผสานแรงจูงใจภายนอกเข้าด้วยกัน เขาใช้ชื่อทฤษฎีนี้ว่า “ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y”

หลักการของทฤษฎี X ตั้งขึ้นบนสมมติฐานของ “การควบคุมหรือการบังคับบัญชา” หลักการ มีดังนี้

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน จะหลีกเลี่ยงการทำงานถ้ามีโอกาส
2. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์นี้เอง จึงต้องใช้วิธีการบังคับบัญชา ควบคุม ชูเชิญหรือลงโทษ เพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้ทำงานสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่องค์การต้องการ
3. มนุษย์โดยทั่วไปชอบการบังคับควบคุม ชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย และต้องการความมั่นคงปลอดภัย

หลักการทฤษฎี Y ตั้งขึ้นตามพื้นฐานของการวิจัยที่เชื่อว่า มนุษย์สามารถกระตุ้นได้ด้วยแรงจูงใจ มีดังนี้

1. การใช้ความพยายามทางกาย และสมองในการทำงานนั้น เป็นเสมือนการเล่น หรือการพักผ่อน
2. การควบคุมโดยปัจจัยภายนอกและการชูเชิญ ลงโทษ ไม่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. การกำหนดจุดมุ่งหมายที่แน่นอน เป็นเสมือนเครื่องล่อใจที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ
4. มนุษย์โดยทั่วไปจะเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงาน โดยสถานการณ์ที่เหมาะสม ช่วยให้เขาแสวงหาความรับผิดชอบต่องานด้วย

5. ความสามารถที่จะคิดสร้างสรรค์ หรือหาวิธีการแก้ปัญหาของมนุษย์โดยทั่วไป ถูกนำมาใช้เพียงบางส่วนเท่านั้น

อันที่จริงแล้ว ทฤษฎี X และ Y ตั้งอยู่บนความคิดการอธิบายธรรมชาติของมนุษย์คนละทิศละทางเท่านั้น ดังนั้น ในการทำงานผู้บริหารหรือหัวหน้างาน จะใช้ทฤษฎีนี้ปะปนกันไปขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในการทำงาน และจะใช้ทฤษฎีใดมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหารเองเป็นหลัก

สิ่งที่ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2552 : 7) กล่าวว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ เนื่องจากไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับควบคุม แนะนำ หรือขู่เพื่งว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และความสงบ ชอบการชี้แนวทางในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน หรือไม่ขึ้นอยู่กับ การพิจารณาองค์ประกอบทั้งสาม อันประกอบด้วย การรู้จัก ความต้องการ ความคาดหวัง ภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด คนทุกคนล้วนแต่มีความคาดหวังเสมอความคาดหวัง จึงเปรียบเสมือนเป็นแรงผลักดันให้เกิดความต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งโดยปกติมนุษย์ย่อมมีความคาดหวังและความต้องการตลอดเวลา และแต่ละบุคคลก็จะมี ความคาดหวังไม่เท่ากัน ในแต่ละช่วงเวลาหรือสถานการณ์ ดังนั้น ความคาดหวังและความต้องการของบุคคลากร จึงเป็นเรื่องที่ควรสนใจศึกษา เพื่อสามารถเข้าใจความคาดหวัง และความต้องการของบุคคลากร เพื่อสามารถสนองความต้องการ และสร้างแรงจูงใจ ตามความคาดหวังของบุคคลากรบนพื้นฐานความสำเร็จขององค์การ และความพึงพอใจของบุคคลากร

3. กระบวนการบริหารงานบุคคล

กระบวนการบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการในการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการวางแผนงานบุคคล การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุและการแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อมาปฏิบัติงานและพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างดีอยู่ในองค์การ เพื่อให้ผลงานที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายกระบวนการบริหารไว้ ดังนี้

บีช (Beach ; อ้างถึงในวันชาวีรา เบ็ญละเตะ, 2545 : 58) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลกร หมายถึงการวางแผนนโยบาย การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำตลอดจนการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคคลากรในหน่วยงาน

ฟิลิปโป (Filippo ; อ้างถึงในวันชาวีรา เบ็ญละเตะ, 2545 : 63) ได้ให้คำจำกัดความว่า การบริหารบุคคลกร หมายถึง การวางแผนนโยบาย การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

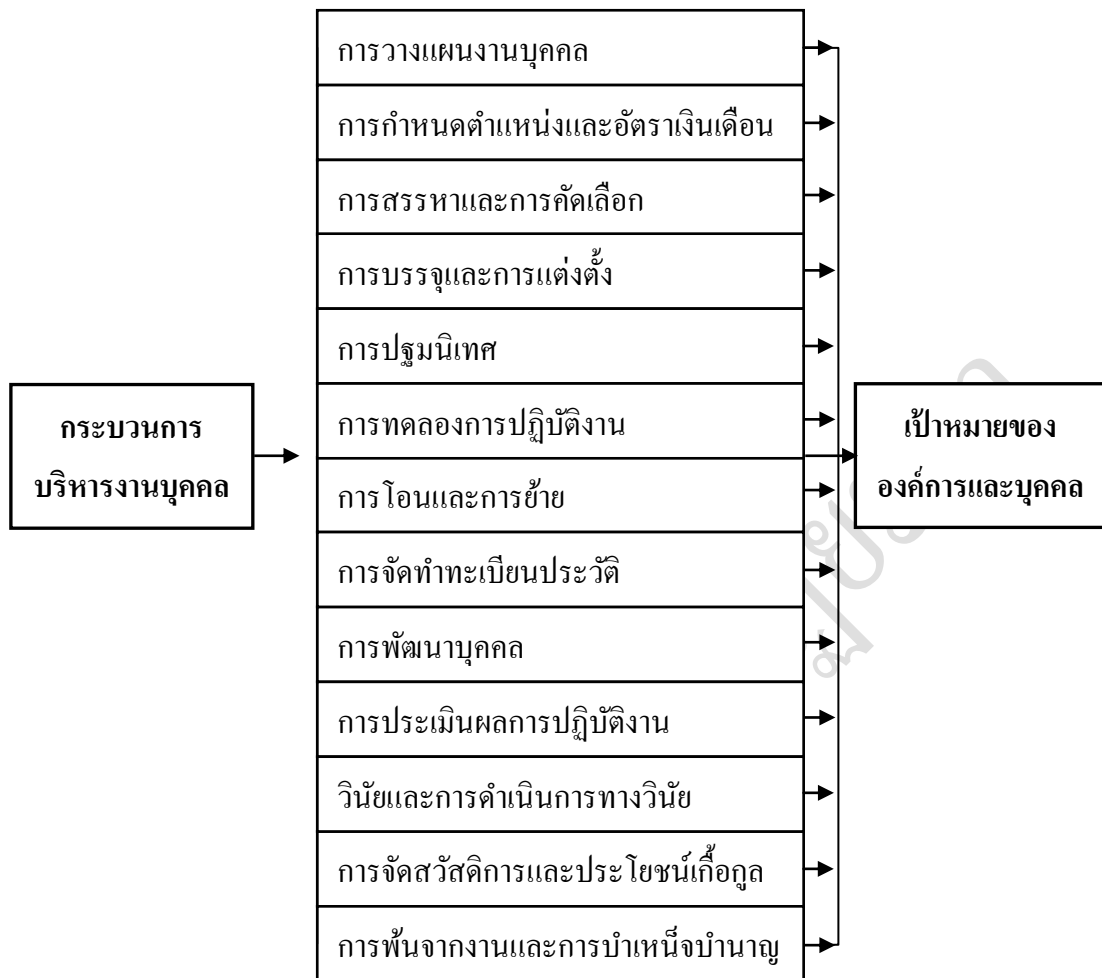
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546 : 48) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดความต้องการของบุคลากร เป็นกิจกรรมหลักของการบริหารงานบุคคลที่จะต้องทำแผนกำหนดความต้องการบุคลากรของหน่วยงานเป็นระยะๆ ไว้เป็นการล่วงหน้าตามความต้องการของหน่วยงานในลักษณะของกรอบอัตรากำลัง (Staffing Pattern) ซึ่งแสดงทั้งปริมาณคุณภาพของบุคลากรที่ต้องการตามลักษณะงาน และตำแหน่งที่จำเป็นต้องกำหนดขึ้น รวมทั้งโครงสร้างของค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน ค่าจ้างด้วย

2. การตอบสนองความต้องการด้านบุคลากร เมื่อกำหนดความต้องการของบุคลากรเป็นกรอบอัตรากำลังไว้แล้ว การบริหารงานบุคคลจะต้องทำหน้าที่เสาะแสวงหาบุคลากรตามที่ต้องการโดยที่กระบวนการสรรหา เลือกสรร บรรจุ แต่งตั้งที่เหมาะสมตามระบบคุณธรรมรวมทั้งการเตรียมบุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงาน เช่น การจัดปฐมนิเทศ การมอบหมายงานและการจัดระบบนิเวศงานที่จะช่วยให้บุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงานด้วยความราบรื่นสามารถปรับตัวได้เร็วและปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตั้งแต่แรก

3. การธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรและบริการ การที่บุคลากรในหน่วยงานจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องได้รับการบำรุงรักษา และพัฒนาอยู่เสมอ การพัฒนาเป็นกิจกรรมสำคัญที่อาจกระทำเป็นรายบุคคลและการกระทำเป็นรายกลุ่มโดยการศึกษาอบรม การคู่งาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา ทั้งที่หน่วยงานจัดขึ้นเองและส่งเข้าร่วมโครงการที่หน่วยงานอื่นจัด การบริหารบุคคลในขั้นตอนนี้ยังจำเป็นที่จะต้องให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมเพื่อใช้ประโยชน์การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการรักษาวิทยนอกระหว่างการพัฒนาตัวบุคคลแล้ว การที่จะจัดหาบุคลากรที่ดีไว้ได้ หน่วยงานอาจจำเป็นต้องจัดให้มีสวัสดิการและบริการด้านสงเคราะห์ต่างๆ ให้เหมาะสมด้วย เช่น การลา การรักษาพยาบาล และบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

สมเกียรติ พ่วงรอด (2546 : 17) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารงานบุคคล ว่าเป็นกระบวนการในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลเป็นขั้นตอน เพื่อให้ได้บุคคลตรงตามที่หน่วยงานหรือองค์กรต้องการ มีการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยใช้กระบวนการบริหารบุคคล โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการบริหารงานบุคคล

ที่มา : สมเกียรติ พ่วงรอด, 2546 : 17

การวางแผนงานบุคคล เพื่อเตรียมบุคคลและการคัดเลือกบุคคลมาปฏิบัติงานในองค์การให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด มีการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เพื่อกำหนดตำแหน่งสำหรับรองรับผู้ที่มาคัดเลือก มาบรรจุ เพื่อปฏิบัติงาน การสรรหาและการคัดเลือกมาบรรจุ เพื่อปฏิบัติงาน การสรรหาและการคัดเลือกให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามลักษณะงาน เพื่คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรมในการปฏิบัติงานในองค์การ การบรรจุและการแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ เพื่อเข้าใจเกี่ยวกับสถานภาพ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มีความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ สามารถปรับตัวอยู่ในองค์การได้อย่างดีและมีความสุข การทดลองปฏิบัติงาน เป็นการให้บุคลากรผู้ได้รับการบรรจุใหม่ได้ลงมือปฏิบัติงานจริง โดยการรับการทดลองปฏิบัติราชการเป็นเวลา 1 ปี การโอน และการย้าย การจัดทำทะเบียนประวัติ การพัฒนาบุคลากร เป็นการส่งเสริมพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น มีทักษะในการทำงานดีขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัย

และการดำเนินการทางวินัย การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เป็นผลประโยชน์เกื้อกูล สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นการบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานและพ้นจากงาน และบำเหน็จบำนาญ เป็นการดูแลบุคลากรหลังจากหมดภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร หรือออกเพราะผิดวินัย

อินทิตา ชัยยานุวัฒน์ (2553 : 32) การบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคลากรทุกคน ตั้งแต่การวางแผนบุคลากร การสรรหา การธำรงรักษา การพัฒนาบุคลากร และการให้พ้นจากการทำงานในองค์กร โดยจุดมุ่งหมายให้การดำเนินการกิจกรรมในองค์กรบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตลอดจนเข้าสู่สังคมในองค์กรและนอกองค์กรอย่างมีความสุข

จากแนวคิดบริหารงานบุคคลของนักวิชาการต่าง ๆ ที่เสนอข้างต้น จะเห็นว่า การบริหารงานบุคคล มีความคล้ายคลึงกันในแต่ละภารกิจหลัก และเป็นภารกิจที่ผู้บริหารจะต้องศึกษาทำความเข้าใจในรายละเอียด เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและประสิทธิผลในการจัดการที่ดี จากแนวคิดในเรื่องการบริหารงานบุคคลที่ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ที่เสนอมานี้ สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบไปด้วยประเด็นสำคัญ 5 ประเด็น คือ การวางแผน อัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

4. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2546 : 51-63) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่รับนโยบายตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ซึ่งกำหนดสิทธิและหน้าที่ของสถานศึกษาไว้เป็นการเฉพาะ และได้ดำเนินการกิจตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลได้ดังนี้

- 4.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 4.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 4.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ
- 4.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- 4.5 ด้านการออกจากราชการ

4.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

4.1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

แนวทางการปฏิบัติ

4.1.1.1 การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

4.1.1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.1.1.3 นำเสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.1.1.4 นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

4.1.2 การกำหนดตำแหน่ง

แนวทางการปฏิบัติ

4.1.2.1 สถานศึกษาจัดทำภารกิจสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1.2.2 นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ

4.1.3 การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

แนวทางการปฏิบัติ

4.1.3.1 สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง ขอตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.1.3.2 ประมวลการเพื่อขอลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.1.3.3 ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำเสนอ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ และเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

4.2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4.2.1 ดำเนินการสรรหา เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีที่ได้รับมอบหมายอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

4.2.1.1 การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือก ในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2.1.2 การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

4.2.1.2.1 ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยั่งยืนต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และขออนุมัติ ก.ค.ศ.

4.2.1.2.2 เมื่อ ก.ค.ศ. อนุมัติแล้ว ให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะ และให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

4.2.2.1 กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

4.2.2.2 กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่น นอกเหนือจากข้อ 1 สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

4.2.3 การแต่งตั้ง/ย้าย/โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.2.3.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

4.2.3.1.1 นำเสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้าย และผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี

4.2.3.1.2 รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยัง
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

4.2.3.2 การโอนหรือการเปลี่ยนแปลงสถานะของข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น

แนวทางการปฏิบัติ (มาตรา 58)

4.2.3.2.1 เสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นไปยัง
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อดำเนินการต่อไป

4.2.3.2.2 บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ.
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65)
ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วย การรับราชการทหาร (มาตรา 66) และลาออก
จากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่น ที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 65)

แนวทางปฏิบัติ

4.2.4.1 กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) เสนอคำขอของผู้ขอกลับเข้ารับ
ราชการไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53
สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

4.2.4.2 กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ให้ยื่นเรื่อง
ขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติแต่ไม่เกิน 4 ปี ให้ผู้มีอำนาจตาม
มาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

4.2.4.3 กรณีออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) สมัครเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 ที่ต้องการ
เข้ารับราชการ เสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติ
แล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

4.2.4.4 กรณีลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) สมัครเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 ที่ต้องการ

เข้ารับราชการ เสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

4.2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

แนวทางปฏิบัติ

4.2.5.1 กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคน ให้ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาการศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษาคนใดคนหนึ่ง เป็นผู้รับราชการแทน (มาตรา 54) แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

4.2.5.2 กรณีตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงตำแหน่งใดว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง (มาตรา 68) แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4.3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3.1.1 การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

แนวทางปฏิบัติ

4.3.1.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

4.3.1.1.2 แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผล ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

4.3.1.1.3 ดำเนินการติดตามประเมินผล และจัดให้มีการพัฒนาความเหมาะสมและต่อเนื่อง

4.3.1.2 การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (มาตรา 79)

แนวทางการปฏิบัติ

4.3.1.2.1 ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3.1.2.2 กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

4.3.1.2.3 ดำเนินการพัฒนาหลักสูตร

4.3.1.2.4 ติดตามประเมินผลการพัฒนา

4.3.1.2.5 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.3.1.3 การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (มาตรา 80)

แนวทางการปฏิบัติ

4.3.1.3.1 ศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุง กำหนดตำแหน่งของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

4.3.1.3.2 ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

4.3.1.4 การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ (มาตรา 55)

แนวทางการปฏิบัติ

4.3.1.4.1 ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.3.1.4.2 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3.2.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติหรือกรณีพิเศษ

แนวทางการปฏิบัติ

4.3.2.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

4.3.2.1.2 คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วย การเลื่อนขั้นเงินเดือน

4.3.2.1.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ กรณีเลื่อนขึ้นเงินเดือน กรณีพิเศษแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้รายงานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.3.2.1.4 รายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อจัดเก็บข้อมูลในทะเบียนประวัติต่อไป

4.3.2.2 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

แนวทางการปฏิบัติ

4.3.2.2.1 แจ้งข้อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการ ให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบไปยังคณะรัฐมนตรี

4.3.2.2.2 สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

4.3.2.2.3 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.3.2.3 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย

แนวทางการปฏิบัติ

4.3.2.3.1 ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย จากสถานศึกษา หรือสถานฝึกอบรม

4.3.2.3.2 ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.3.2.3.3 สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

4.3.2.3.4 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.3.2.4 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

4.3.2.4.1 กรณีเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

4.3.2.4.2 กรณีเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษา สามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

4.3.2.5 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

แนวทางการปฏิบัติ

ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

4.3.2.6 เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น

แนวทางการปฏิบัติ

ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

4.3.3 งานทะเบียนประวัติ

4.3.3.1 การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง

แนวทางการปฏิบัติ

4.3.3.1.1 สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 ฉบับ

4.3.3.1.2 สถานศึกษาเก็บไว้ 1 ฉบับ ส่งไปเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 1 ฉบับ

4.3.3.2 การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง

แนวทางการปฏิบัติ

4.3.3.2.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง ประสงค์ขอแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนด โดยแนบเอกสารต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ประกอบด้วย สูติบัตร ทะเบียนราษฎร หลักฐานทางการศึกษา

4.3.3.2.2 ตรวจสอบความถูกต้อง

4.3.3.2.3 นำเสนอไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อขอ
อนุมัติการแก้ไขต่อ ก.ค.ศ.

4.3.3.2.4 ดำเนินการแก้ไขทะเบียนประวัติ

4.3.3.2.5 แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.3.3.3 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

แนวทางการปฏิบัติ

4.3.3.3.1 ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบ และสมควรได้รับการเสนอขอ
พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4.3.3.3.2 ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และ
เหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่
กฎหมายกำหนด

4.3.3.3.3 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญ
จักรพรรดิมาลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์ และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4.3.3.4 การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

แนวทางการปฏิบัติ

4.3.3.4.1 ผู้ขอมีบัตร กรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่าง ๆ โดยมี
เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

4.3.3.4.2 ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง

4.3.3.4.3 นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชา
ตามลำดับ โดยคุมทะเบียนประวัติไว้

4.3.3.4.4 ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาต
ลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์
และจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

4.4 วินัยและการรักษาวินัย

4.4.1 กรณีความผิดไม่ร้ายแรง

แนวทางการปฏิบัติ

4.4.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการ
สอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรม โดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.4.1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่อง ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้ว พบว่า ไม่ได้กระทำความผิดวินัยหรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้ว พบว่า มีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.4.1.3 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.4.2 กรณีความผิดร้ายแรง

แนวทางการปฏิบัติ

4.4.2.1 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน กรณีอันมีมูลว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัยร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

4.4.2.2 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษ

4.4.2.3 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออก ตามผลการพิจารณาของ ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.4.2.4 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.4.3 การอุทธรณ์

แนวทางการปฏิบัติ

4.4.3.1 กรณีการอุทธรณ์ความผิดที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยื่นเรื่องอุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.4.3.2 กรณีการอุทธรณ์ความผิดที่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.4.4 การร้องทุกข์

แนวทางการปฏิบัติ

4.4.4.1 กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถูกสั่งให้ออกจากราชการ ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

4.4.4.2 กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือคับข้องใจ อันเนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

4.4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

แนวทางการปฏิบัติ

- 4.4.5.1 ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4.4.5.2 ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4.4.5.3 หมั่นสังเกตตรวจสอบ การดูแลเอาใจใส่ การป้องกันและจัดเหตุ เพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ตามควรแก่กรณี

4.5 การออกจากราชการ

4.5.1 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

แนวทางการปฏิบัติ

- 4.5.1.1 ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามที่กำหนดใน ก.ค.ศ. กำหนด
- 4.5.1.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- 4.5.1.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการ หรือเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ
- 4.5.1.4 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.5.2 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

แนวทางการปฏิบัติ

- 4.5.2.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น

4.5.2.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกจากราชการ หากภายหลังปรากฏว่า ขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.5.2.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.5.3 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

แนวทางการปฏิบัติ

4.5.3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิด โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

4.5.3.2 รายงานการสั่งพักราชการ หรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อน ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.5.4 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน

ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายงานการออกราชการ ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นอกจากดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. แล้ว ยังสามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้ คือ

4.5.4.1 กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ

แนวทางการปฏิบัติ

4.5.4.1.1 ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

4.5.4.1.2 ถ้าผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งให้ออกจากราชการ เมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

4.5.4.1.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.5.4.2 กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

แนวทางการปฏิบัติ

4.5.4.2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการ ตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ

4.5.4.2.2 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา

4.5.4.3 กรณีสั่งให้ออกจากราชการ เพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย (มาตรา 30 (1) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นตาม (มาตรา 30 (4) กรณีเป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. (มาตรา 50 (5) กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี (มาตรา 30 (5)(7) กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (มาตรา 50 (8) หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย (มาตรา 30 (9))

แนวทางการปฏิบัติ

4.5.4.3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามคุณสมบัติใน (มาตรา 30 (1)(4)(5)(8) หรือ (9) แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.5.4.3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ 1 ออก
จากราชการ

4.5.4.3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา

4.5.4.4 กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่า เป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (มาตรา 30 (3))

แนวทางการปฏิบัติ

4.5.4.4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่า ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นใด เป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป (มาตรา 30 (3))

4.5.4.4.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา เสนอผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ.
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.5.4.4.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีมติเห็นว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 (3) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งให้ออกจากราชการ

4.5.4.5 กรณีมีเหตุอันควรสงสัยหย่นความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติดนไม่เหมาะสม

แนวทางการปฏิบัติ

4.5.4.5.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั้งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เมื่อครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหา หรือมีเหตุอันสมควรสงสัยว่า หย่นความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ หรือประพฤติดนไม่เหมาะสม

4.5.4.5.2 ถ้าคณะกรรมการสอบสวน และผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่า ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ไม่เป็นผู้หย่นความสามารถ ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือเป็นผู้ประพฤติดนไม่เหมาะสม ให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวน และผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่า เป็นหย่นความบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติดนไม่เหมาะสม ให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพิจารณา

4.5.4.5.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีมติให้ผู้นั้น ออกจากราชการ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั้งให้ออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

4.5.5 กรณีมีมลทินมัวหมอง

แนวทางการปฏิบัติ

4.5.5.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั้งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรง กรณีเหตุอันควรสงสัยอย่างย่งว่า ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำ ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแนชัดพอที่สั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไป จะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

4.5.5.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา เสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพิจารณา

4.5.5.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีมติให้ผู้นั้น ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง กรณีที่ถูกสอบสวนข้างต้น ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั้งให้ออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

4.5.6 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล หรือโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

แนวทางการปฏิบัติ

4.5.6.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งให้ออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จ บำนาญเหตุทดแทน เมื่อปรากฏว่า ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้รับโทษจำคุกโดย คำสั่งของศาล หรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดย ประมาท หรือความผิดลหุโทษ

4.5.6.2 รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารงานบุคคล ดังนี้

บริสุทธิ์ สังชาตรี (2547 : 75-77) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 พบว่า

1. ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อปัญหาผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

2. ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ไม่ แตกต่างกัน

3. ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มี ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

ณรงค์ ศรีละมูล (2547 : ง-จ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยะลา พบว่า

1. การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยะลา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยการปฏิบัติงานในด้านการชำระรักษาบุคลากรมีการปฏิบัติงานสูงสุดและรองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป การปฏิบัติตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่ำกว่า 5 ปี

3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก

4. ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยะลา ด้านการสรรหาบุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรที่ได้จากการสรรหาไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรมีปัญหางบประมาณในการดำเนินการพัฒนามีไม่เพียงพอ ด้านการชำระรักษาบุคลากรมีปัญหาสวัสดิการต่าง ๆ ไม่มีความเหมาะสม และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้หลักเกณฑ์ในการประเมิน

บรรจบ ศรีประภาพงศ์ (2548 : 67-69) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ อยู่ในระดับมาก ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับน้อย

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ประสงค์ เอี่ยมเวียง (2548 : 108-112) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือ วินัยและการรักษาวินัย และการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การออกจากราชการ

2. ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. ข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสูงกว่าข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่

สนิท คงภักดี (2548 : 70-71) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า

1. ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนอัตราครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารประเมินผล การปฏิบัติงานและเสนอขอเงินวิทยฐานะให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และผู้บริหารกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่งพนักงานครู ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถประเมินผล การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะ และเลื่อนตำแหน่ง และวิทยฐานะได้ ผู้บริหารสามารถกำหนดคุณสมบัติเฉพาะด้านของบุคคลที่เข้าสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกเข้ารับราชการครูตามความต้องการของสถานศึกษาได้ และผู้บริหารดำเนินการพิจารณาให้ข้าราชการในสถานศึกษาย้ายสับเปลี่ยนไปสถานศึกษาอื่น ภายในเขตพื้นที่การศึกษาได้

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถพิจารณาให้เงินวิทยพัฒน์แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้ ผู้บริหารดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือแต่งตั้งข้าราชการครูในสถานศึกษาให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นไป ซึ่งเป็นระดับที่มีการเลื่อนไหล และผู้บริหารต้องการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีจิตสำนึกในหน้าที่ และปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

4. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารต้องการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเองให้มากที่สุด ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการของสถานศึกษา และโรงเรียนควรพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรใหม่ก่อนมอบหมายงาน

5. ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารอนุญาตการลาทุกประเภทตามที่ระเบียบกำหนด ผู้บริหารต้องการให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามนโยบาย และระเบียบแบบแผนของทางราชการ และผู้บริหารมีสิทธิยับยั้งการลาออกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

6. ด้านการลาออกจากราชการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถยับยั้งการลาออกจากราชการของข้าราชการครูสายงานการสอนทุกระดับได้ ผู้บริหารพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการ

ครูสายงานการสอนทุกระดับในสถานศึกษาออกจากราชการได้ และผู้บริหารพิจารณาให้ข้าราชการครูสายงานการสอนโอนไปรับราชการสังกัดส่วนอื่น ส่วนผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประทีป โตสารเดช (2549 : 70-71) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า

1. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ใน 5 ด้าน 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ พบว่า

1.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ใน 5 ด้าน ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ใน 5 ด้าน ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า เป็นสภาพที่ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า เป็นปัญหาที่ไม่แตกต่างกัน

สุพิช สมกะเนย์ (2548 : 80-82) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการ

เสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ทางการศึกษาศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สาริน๊ะ คอปอ (2553 : 72-74) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา พบว่า

1. การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา และการปฏิบัติในสถานศึกษาแตกต่างกันมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานและปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ทางการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ

3. ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา รวมทุกด้านพบว่า ครูย้ายออกจากพื้นที่มากส่งผลต่อการขาดแคลนครู รองลงมาคือ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อย ไม่เพียงพอและครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้รับการอบรมพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง รองลงมา ได้แก่ ควรให้ความรู้ในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยแก่ครูทุกคน จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาครูให้เพียงพออย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างขวัญกำลังใจและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครู

อัมพร เพชรโชติ (2553 : 68-70) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ทางการศึกษายะลา พบว่า

1. การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ทางการศึกษา ยะลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีทัศนะต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลที่ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ทางการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ทางการศึกษา ยะลา ด้านวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ได้แก่อัตราไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่การสรรหาบรรจุไม่โปร่งใส ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ ได้แก่ครูได้รับการอบรมไม่ทั่วถึง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ได้แก่การบังคับใช้วินัยไม่เข้มงวดและด้านการออกจากราชการ ได้แก่ค่าตอบแทนในการลาออกจากราชการ ก่อนกำหนดคมีน้อย ส่วนข้อเสนอแนะ ได้แก่หน่วยงานที่รับผิดชอบควรวางแผนและกำหนดตำแหน่งให้เพียงพอ ควรจัดอบรมให้กับครูอย่างทั่วถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้มงวดในการรักษาวินัยของบุคลากร และควรเพิ่มค่าตอบแทนให้กับผู้ออกจากราชการก่อนกำหนด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

บาร์บารา แบลงค์ (Barbara Blanks ; อ้างถึงในสุวัฒน์ วรวัฒน์, 2542 : 96) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนชุมชนของมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังล่าช้ากว่าการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ 2) ถึงแม้บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตามแต่ในด้านวิชาการแล้วเข้าเหล่านั้นยังไม่มีความพร้อมในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญไม่ว่าจะด้านการ

ฝึกอบรมในลักษณะประจำการหรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน 3) การบริหารบุคลากรของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญ ก่อนหลัง โดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวของผู้อำนวยการหรือตำแหน่งของบุคลากร 4) ถ้าอาศัยรูปแบบของการพัฒนาองค์กร หรือบุคลากรของภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่างการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปไม่ได้

แมนเนท (Maneth ; อ้างถึงใน ไวล่า พิสมขรมย์, 2543 : 43-44) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติการพัฒนาบุคคลที่วิทยาลัยชุมชนแคนซัส : วิเคราะห์ผลรับรู้ โดยมีวิทยาลัยทั้งสิ้น 19 แห่งพบว่า

1. การปฏิบัติที่กระทำกันมากในวิทยาลัย คือ การทบทวนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การช่วยร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุม เรื่องเทคนิคการสอน การเขียนเขียนสถาบันอื่น ๆ และการปฐมนิเทศหรือโปรแกรมก่อนปฏิบัติหน้าที่

2. การปฏิบัติที่ได้รับการประเมินผลมาก คือ การทบทวนศึกษาวิชาชีพ การร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุม เรื่องเทคนิคการสอน หรือกิจกรรมฝึกอบรม

3. เหตุผลที่ไม่ประเมิน คือ ไม่มีเวลาและไม่มีวิธีการที่เชื่อมั่น

4. วิธีการ 3 แบบ ในการประเมินผลส่วนมาก คือ การสังเกต การรายงานเป็นรายบุคคล และการเขียนรายงาน

โดยทั่วไปหัวหน้าแผนกการสอน ผู้บริหารอื่น ๆ และคณะครูไม่รับรู้เกี่ยวกับกระบวนการประเมินว่า จะเกิดผลสัมฤทธิ์สูงหรือไม่ เห็นว่าการปฏิบัติจะมีอิทธิพลสำคัญต่อการเรียนการสอน สำหรับคณะครูส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติมีผลต่อการเรียนการสอนมากกว่าหัวหน้าแผนกการสอนและผู้บริหารอื่น ๆ

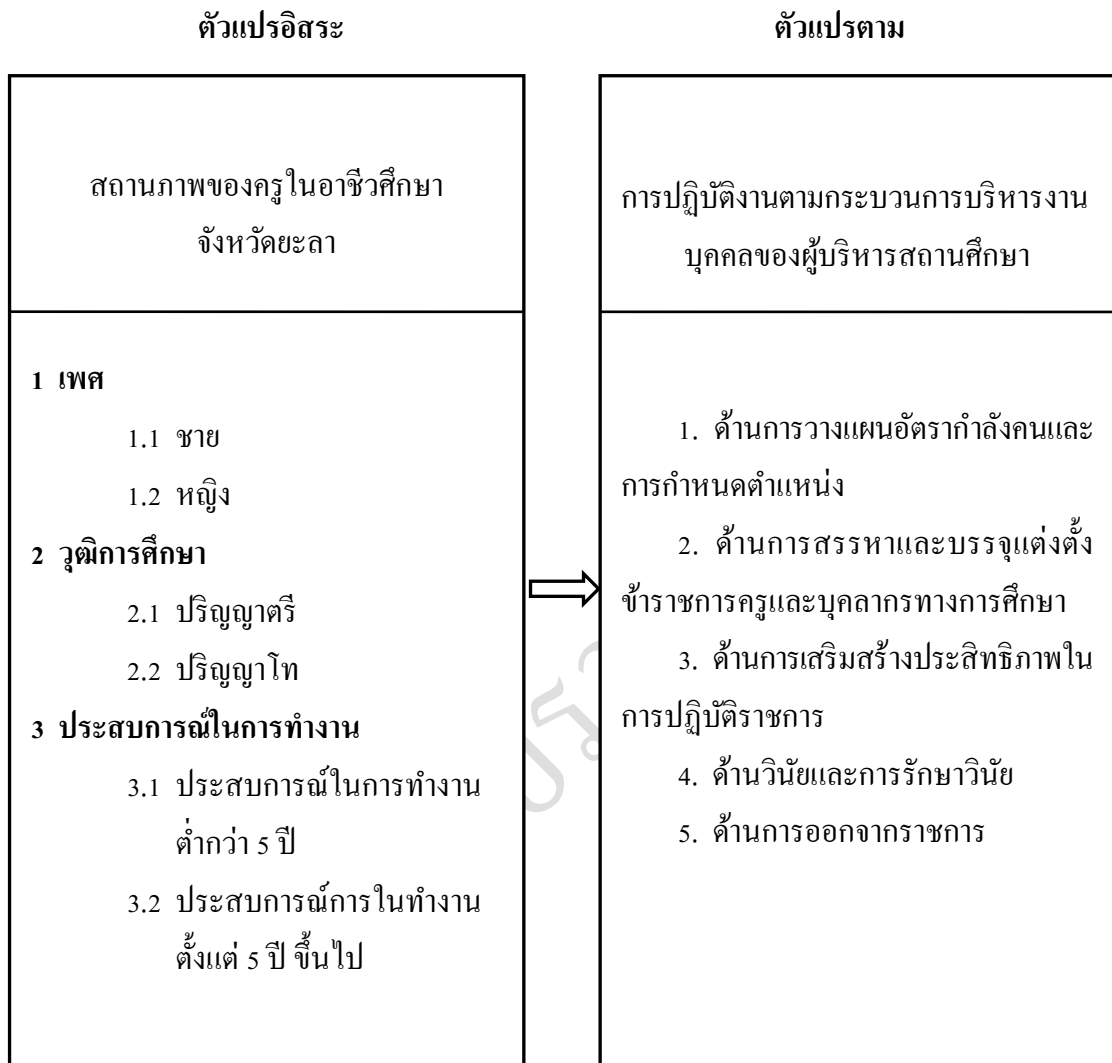
แพดเกตต์ (Padgett ; อ้างถึงใน สนิท คงภักดี, 2548 : 45) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการบริหารงานบุคลากร โดยตั้งสมมติฐานว่า ขนาดโรงเรียนในรัฐจอร์เจีย มีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเลือกสรรหา การมอบหมายงาน และการประเมินผลบุคลากรอย่างเห็นได้ชัด และโครงการขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชา การจัดการบริหารบุคลากรอย่างเห็นได้ชัด ผลการวิจัย พบว่า ขนาดโรงเรียนกับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเลือกสรร การมอบหมายงาน และการประเมินบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีทัศนะต่อกระบวนการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

คูเปอร์ (Cooper ; อ้างถึงใน สนิท คงภักดี, 2549:45) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาโครงการให้ความดีความชอบของครูเมืองแซนโฮเวอร์ รัฐนิวแฮมเชียร์ สหรัฐอเมริกา พบว่า การ

พิจารณาความดีความชอบของครูควรจัดอยู่ในหลักเกณฑ์การให้เงินเดือนครู ส่วนครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่าการประเมินความดีความชอบ ตลอดจนทั้งผู้ทำการประเมินได้พิจารณาแยกจากเงินครู ส่วนการพิจารณาให้รางวัลความดีความชอบของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยทำการศึกษานั้น ได้เอาใจใส่ในเรื่องการเพิ่มเงินเดือนแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ แต่หวังว่าอาชีพของตนน่าจะให้ความมั่นคงแก่ตนและแผนการตอบแทนด้านการเงิน (ค่าเบี้ยเลี้ยงตลอดจนบำเหน็จบำนาญ) ควรชัดเจนและเชื่อถือได้ กลุ่มครูบริหาร ตลอดจนกรรมการศึกษาก็เห็นพ้องกันว่า ควรพิจารณาเงินเพิ่มแก่ข้าราชการครูที่มีผลงานดีเด่นแยกออกต่างหาก และควรพิจารณาโดยไม่มีอิทธิพลอื่นมาเกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ พบว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้สถานศึกษาวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่งบุคลากรตรงตามที่หน่วยงานต้องการเพื่อมาปฏิบัติงานและพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างดี อยู่ในองค์การด้วยความมั่นคงและมีความสุข มีขวัญกำลังใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ข้าราชการครูและลูกจ้างของส่วนราชการในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

1. การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีทักษะต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

3. การปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทักษะต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

4. การปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทักษะต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นการการค้นคว้าอิสระเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษา จังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวิธีการดำเนินการการค้นคว้าอิสระ ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูในอาชีวศึกษาจังหวัด ยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 247 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้มาจากกลุ่มประชากร โดยการกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane; อ้างถึงใน พงรรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 303) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วน แล้วดำเนินการสุ่ม อย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก ซึ่งรายละเอียดตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรยามานะ (Yamane, 1973 : 727 – 728)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ N = ขนาดกลุ่มประชากร
 n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ (0.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{247}{1+247(0.05)^2} \\ &= 153 \text{ คน} \end{aligned}$$

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2556

อาชีวศึกษาจังหวัดยะลา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
วิทยาลัยเทคนิคยะลา	122	76
วิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา	47	29
วิทยาลัยสารพัดช่างยะลา	28	17
วิทยาลัยการอาชีพรามัน	18	11
วิทยาลัยการอาชีพเบตง	32	20
รวม	247	153

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ทำการค้นคว้าอิสระสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิดจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงานบุคคล แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยแยกเป็นคำถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 5 ด้าน จำนวน 32 ข้อ คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรา กำลังคนและกำหนดตำแหน่ง จำนวน 3 ข้อ 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำนวน 15 ข้อ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำนวน 4 ข้อ และ 5) ด้านการออกจากราชการ จำนวน 4 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามหลักการของ ลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale)

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด
 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อประมวล
 ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะ
 ของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระสร้างเครื่องมือเพื่อการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ โดยดำเนินการตาม
 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงาน
 บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จากตำรา เอกสาร วารสาร สิ่งตีพิมพ์ และงานวิจัยต่าง ๆ ภายใต้
 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุ
 แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจาก
 ราชการ

2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัยการปฏิบัติงานตาม
 กระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารของ ณรงค์ ศรีละมุล (2547 : 106-113) และสภาพปัญหาการ
 ปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของ นุชกร เพ็ชรพวง (2547
 : 120-129) เป็นแนว

2.3 กำหนดขอบเขตของข้อคำถามตัวแปรที่ศึกษา และสร้างแบบสอบถาม แล้วนำ
 แบบสอบถามที่สร้างแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความ
 เทียบตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามนั้นกับ
 ประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) ตามวิธีการของ โรบินลลีและ
 แฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton ; อ้างถึงใน ทองใบ สุตชาติ, 2549 : 207)

+1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการ

0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการ

- 1 เมื่อแน่ใจ ข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการ

คัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถาม
 ต่อไป

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงแล้ว ไปทดลองใช้
 (Try Out) กับครูในอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน

50 คน ซึ่งไม่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .904

2.6 นำเครื่องมือวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว มาดำเนินการตรวจสอบแก้ไขอีกครั้ง เพื่อให้ได้เครื่องมือการค้นคว้าอิสระที่มีความสมบูรณ์มากขึ้น ก่อนที่จะนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างในการค้นคว้าอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอลงหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการค้นคว้าอิสระ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากครูตอบแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระและรวบรวมแบบสอบถามคืน

2. หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระรับแบบสอบถามคืนจากวิทยาลัยด้วยตนเอง

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่งไป 153 ชุด รับคืนกลับมา 153 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 มีความสมบูรณ์ จำนวน 153 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำผลการตอบไปจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปตารางและอธิบายได้ตาราง

1.2 การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายชื่อและรายด้านแล้ว

นำไปแปลผล โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ตามแนวทางของเบสท์ (Best ; อ้างถึงใน ทองใบ สุธาชัย, 2549 : 228) ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วง ๆ มีความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

1.3 เปรียบเทียบกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

1.4 ประมวลปัญหา และข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ในแต่ละด้านและนำเสนอข้อมูลเป็นรูปแบบความเรียง

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การหาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ทำการค้นคว้าอิสระใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1.1 หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้สูตรของโรวินลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton ; อ้างถึงใน ทองใบ สุธาชัย, 2549 : 207)

2.1.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach ; อ้างถึงใน ทองใบ สุธาชัย, 2549 : 229)

2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.2.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2.5 การทดสอบที (t - test)

แผนปฏิบัติการคันคว้ออิสระ

การคันคว้ออิสระครั้งนี้ ผู้ทำการคันคว้ออิสระได้จัดทำแผนปฏิบัติการคันคว้ออิสระ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แผนปฏิบัติการคันคว้ออิสระ

ลำดับ ที่	กิจกรรม	เดือน ปี / สัปดาห์ที่															
		กุมภาพันธ์ 2557				มีนาคม 2557				เมษายน 2557				พฤษภาคม 2557			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	กำหนดปัญหา	■															
2	ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	■	■														
3	เสนอเค้าโครงเพื่อขออนุมัติหัวข้อและอาจารย์ที่ปรึกษา			■	■	■											
4	สร้างแบบสอบถาม / หาค่าความเที่ยงตรง					■	■	■									
5	ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อหาคุณภาพ								■	■	■						
6	เก็บรวบรวมข้อมูล											■	■				
7	วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล													■	■		
8	เขียนรายงานการคันคว้ออิสระ													■	■	■	■

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระเรื่อง กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้ค้นคว้าอิสระ นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยกำหนดสัญลักษณ์ไว้ ดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

SD แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบที (t-test)

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และนำผลมาวิเคราะห์เสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำเสนอโดยภาพรวมและรายด้าน

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบระดับของการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูใน

อาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการประมวลความคิดเห็นและแจกแจงความถี่ในแต่ละด้าน แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถานภาพของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	93	60.80
1.2 หญิง	60	39.20
รวม	153	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ระดับปริญญาตรี	119	77.80
2.2 ระดับปริญญาโท	34	22.20
รวม	153	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี	14	9.20
3.2 ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	139	90.80
รวม	153	100.00

จากตารางที่ 3 สถานภาพของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าเป็น เพศชาย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 โดยมีวุฒិการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 77.80 และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 90.80

ตอนที่ 2 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำเสนอโดยรายด้านและภาพรวมปรากฏผลดังรายละเอียดใน ตารางที่ 4 ถึงตารางที่ 9

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยรายด้านและภาพรวม

ด้านที่	การบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติงาน
1	การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	3.62	0.84	มาก
2	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.49	0.85	ปานกลาง
3	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ	3.43	0.71	ปานกลาง
4	วินัยและการรักษาวินัย	3.27	1.03	ปานกลาง
5	การออกจากราชการ	3.16	1.04	ปานกลาง
รวม		3.41	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการบริหารงานบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมาได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.49$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ ($\bar{X} = 3.43$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 3.27$) และด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.16$)ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในด้านการวางแผนอัตรากำลังคน และกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติงาน
1	การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนของครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.55	0.89	มาก
2	การกำหนดตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.66	0.99	มาก
3	การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู	3.65	0.93	มาก
รวม		3.62	0.84	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การกำหนดตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมา คือ การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู ($\bar{X} = 3.65$) และการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนของครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติงาน
1	ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	3.48	1.00	ปานกลาง
2	การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว	3.41	1.07	ปานกลาง
3	การแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.50	0.89	มาก
4	การโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.46	1.09	ปานกลาง
5	การบรรจุกลับเข้ารับราชการว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีต่างๆ	3.43	1.16	ปานกลาง
6	การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.64	0.98	มาก
รวม		3.49	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมาคือการแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.50$) และการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.41$)ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในภาพรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติงาน
1	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	3.32	1.11	ปานกลาง
2	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ	3.36	1.05	ปานกลาง
3	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนเลื่อนตำแหน่ง	3.45	0.96	ปานกลาง
4	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรณีไม่ผ่านการประเมิน	3.17	1.10	ปานกลาง
5	การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีปกติและกรณีพิเศษ	3.53	1.01	มาก
6	การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากปฏิบัติหน้าที่ราชการ	3.39	0.99	ปานกลาง
7	การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย	3.26	1.09	ปานกลาง
8	การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว	3.25	1.02	ปานกลาง
9	การดำเนินเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน	3.43	0.92	ปานกลาง
10	การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องเงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนเป็นเงิน	3.49	0.86	ปานกลาง
11	การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.67	0.75	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติงาน
12	การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.41	0.90	ปานกลาง
13	งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.55	0.99	มาก
14	การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ	3.75	0.83	มาก
15	งานออกหนังสือรับรอง/งานอนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานอนุญาตอุปสมบท งานขอพระราชทานเพิกถอน การลาศึกษาต่อ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมายระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง	3.47	1.03	ปานกลาง
รวม		3.43	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่าระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมา คือ การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.67$) และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรณีไม่ผ่านการประเมิน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.17$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวม และจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติงาน
1	การดำเนินการกรณีความผิดไม่ร้ายแรง/ร้ายแรง	3.26	1.14	ปานกลาง
2	การดำเนินการอุทธรณ์กรณีความผิดทางวินัย	3.24	1.12	ปานกลาง
3	การดำเนินการร้องทุกข์	3.23	1.11	ปานกลาง
4	การเสริมสร้างการป้องกันการกระทำผิดวินัย	3.35	0.99	ปานกลาง
รวม		3.27	1.03	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า การปฏิบัติงานกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเสริมสร้างการป้องกันการกระทำผิดวินัย ($\bar{X} = 3.35$) รองลงมา คือ การดำเนินการกรณีความผิดไม่ร้ายแรง/ร้ายแรง ($\bar{X} = 3.37$) และการดำเนินการร้องทุกข์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.23$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการออกจากราชการในภาพรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการออกจากราชการ	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติงาน
1	การลาออกจากราชการ	3.33	1.09	ปานกลาง
2	การพ้นจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป	3.20	1.11	ปานกลาง
3	การให้ออกจากราชการกรณีมีเหตุหย่อนสมรรถภาพ			
	ความสามารถและบกพร่องในหน้าที่ราชการ	3.03	1.09	ปานกลาง
4	การให้ออกจากราชการกรณีมีมลทินมัวหมอง	3.06	1.2	ปานกลาง
รวม		3.16	1.04	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่าการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การลาออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.33$) รองลงมา คือ การพ้นจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป ($\bar{X} = 3.20$) และการให้ออกจากราชการกรณีมีเหตุหย่อนสมรรถภาพ ความสามารถและบกพร่องในหน้าที่ราชการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.03$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีเพศต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 10 ถึงตารางที่ 12

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศในภาพรวมและรายด้าน

การปฏิบัติงานตามกระบวนการ บริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	sig
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน และกำหนดตำแหน่ง	3.35	0.86	4.04	0.62	-5.38	0.14
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.19	0.79	3.95	0.73	-5.89	3.33
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	3.18	0.66	3.82	0.62	-5.91	0.75
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	2.96	1.02	3.75	0.85	-4.89	0.54
5. ด้านการออกจากราชการ	2.85	0.92	3.64	1.03	-4.90	0.42
รวม	3.10	0.85	3.84	0.77	-6.42	0.76

จากตารางที่ 10 พบว่าระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน

การปฏิบัติงานตามกระบวนการ บริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	sig
	ปริญญาตรี		ปริญญาโท			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน และกำหนดตำแหน่ง	3.72	0.81	3.21	0.86	2.86	0.93
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.56	0.84	3.23	0.85	1.99	0.84
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	3.52	0.68	3.13	0.74	2.83	0.63
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.34	1.02	3.04	1.04	1.47	0.91
5. ด้านการออกจากราชการ	3.24	1.05	2.86	0.96	1.87	0.76
รวม	3.47	0.88	3.09	0.89	2.62	0.77

จากตารางที่ 11 พบว่าระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน

การปฏิบัติงานตามกระบวนการ บริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	sig
	ต่ำกว่า 5 ปี		มากกว่า 5 ปี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน และกำหนดตำแหน่ง	3.85	0.56	3.59	0.86	1.08	0.42
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.04	0.55	3.43	0.86	2.63	0.10
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	3.75	0.43	3.40	0.73	1.76	0.75
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.46	0.82	3.25	1.05	0.71	0.32
5. ด้านการออกจากราชการ	2.92	0.92	3.18	1.05	-0.87	0.40
รวม	3.60	0.65	3.37	0.91	1.43	0.13

จากตารางที่ 12 พบว่าระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ลำดับที่	ปัญหา	ความถี่
ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง		
1	ครูย้ายออกจากพื้นที่มากส่งผลต่อการขาดแคลนครู	26
2	การมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	18
3	ยังขาดความพร้อมของห้องเรียน เพื่อรองรับอัตรากำลังที่มีความถนัดและความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	11
4	ควรมีการวางแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า	8
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง		
1	ความขัดแย้งระหว่างความต้องการของสถานศึกษากับนโยบายของรัฐที่ต้องการให้คนในพื้นที่ มีงานทำส่งผลให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพได้อย่างเต็มที่	27
2	การสรรหาบางครั้งได้บุคลากรไม่ตรงกับสายงานที่รับผิดชอบ	22
3	สรรหาบุคลากร ความต้องการของวิทยาลัยและจ้างครูอัตราจ้าง ชั่วโมงตามวุฒิที่ขาดแคลน	15
4	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและบุคลากรควรเป็นไปตามระเบียบว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	7
5	ในการโยกย้ายมีความยุ่งยาก	7

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัญหา	ความถี่
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ		
1	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบไม่เท่าเทียมกัน	22
2	ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงานเนื่องจากหวาดกลัวเรื่องความปลอดภัย	18
3	ข้าราชการครูและบุคลากรควรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	12
4	ครูทำหน้าที่ไม่เต็มความสามารถ เนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดและผู้ปกครองยังไม่ให้ความสำคัญของการเรียนและนักเรียน นักศึกษาขาดเรียนบ่อย	10
ด้านวินัยและการรักษาวินัย		
1	ผู้บริหารควรเข้มงวดกับคนที่ขาดระเบียบ	24
2	ผู้บริหารไม่ประหลาดใจเรื่องระเบียบวินัย	15
ด้านการออกจากราชการ		
1	ผู้บริหารไม่มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแนวปฏิบัติการออกจากราชการให้แก่ครู	22
2	ผู้บริหารขาดการประชาสัมพันธ์เรื่องการออกจากราชการตามโครงการ เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดไม่ทั่วถึง	10

ตารางที่ 13 พบว่าปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ครูย้ายออกจากพื้นที่มากส่งผลกระทบต่อขาดแคลนครู ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างความต้องการของสถานศึกษากับนโยบายของรัฐที่ต้องการให้คนในพื้นที่ มีงานทำส่งผลให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพได้อย่างเต็มที่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบไม่เท่าเทียมกัน ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารควรเข้มงวดกับคนที่ขาดระเบียบและด้านการออกจากราชการ มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารไม่มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแนวปฏิบัติการออกจากราชการให้แก่ครู

ตารางที่ 14 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง		
1	ควรบรรจุแต่งตั้งพนักงานราชการที่เป็นคนในพื้นที่	18
2	ควรวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษาตามสาขาที่ขาดแคลน	13
3	ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและยึดมติที่ประชุม	11
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง		
1	การสอบคัดเลือกควรใช้ข้อสอบจากส่วนกลาง	27
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ		
1	ควรเพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัยครูอย่างรัดกุมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	15
2	ควรเพิ่มสวัสดิการครูเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษและเท่าเทียม	10
ด้านวินัยและการรักษาวินัย		
1	ผู้บริหารควรเข้มงวดกับการใช้กฎระเบียบ	19
2	ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี	16
3	ควรสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม	15
ด้านการออกจากราชการ		
1	ควรประชาสัมพันธ์เรื่องการออกจากราชการตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดอย่างทั่วถึง	25
2	ควรเพิ่มเงินสวัสดิการสำหรับครูที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด	21

ตารางที่ 14 พบว่าข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกเป็นรายด้าน ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ควรบรรจุแต่งตั้งพนักงานราชการที่เป็นคนในพื้นที่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความถี่สูงสุด ได้แก่ การสอบคัดเลือกควรใช้ข้อสอบจากส่วนกลาง

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความดีสูงสุด ได้แก่ ควรเพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างรัดกุมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความดีสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารควรเข้มงวดกับการใช้กฎระเบียบ และด้านการออกจากราชการ มีความดีสูงสุด ได้แก่ ควรประชาสัมพันธ์เรื่องการออกจากราชการตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดอย่างทั่วถึง

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้ค้นคว้าอิสระได้สรุปผลการค้นคว้าอิสระในเรื่องนี้ โดยเสนอวัตถุประสงค์การค้นคว้าอิสระ ขอบเขตการค้นคว้าอิสระ วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะมีรายละเอียดตามลำดับดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์การค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับของการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สมมติฐานของการค้นคว้าอิสระ

1. การปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

3. การปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

4. การปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการค้นคว้าอิสระ

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ คือ ครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 247 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ จำนวน 153 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

2.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

2.3 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาถึงผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการการค้นคว้าอิสระ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากครูตอบแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระและรวบรวมแบบสอบถามคืน

2. หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว ผู้ค้นคว้าอิสระรับแบบสอบถามคืนจากวิทยาลัยด้วยตนเอง

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้ค้นคว้าอิสระดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่งไป 153 ชุด รับคืนกลับมา 153 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 มีความสมบูรณ์ จำนวน 153 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำผลการตอบไปจัดกระทำและวิเคราะห์ ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ด้วย คอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ตามตัวแปร เพศ วุฒิกการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
2. คำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็น รายด้านและรายข้อ
3. หาค่า (t-test) ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิกการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
4. ประมวลผลความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในแต่ละด้านโดยการแจกแจงความถี่

สรุปผลการค้นคว้าอิสระ

ผลการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ สรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีผลดังนี้

1.1 การปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสำคัญมากที่สุด คือ การกำหนดตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสำคัญต่ำสุด

1.3 การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสำคัญมากที่สุด คือ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาคือ การแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว อยู่ในระดับปานกลาง มีความสำคัญต่ำสุด

1.4 การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสำคัญมากที่สุด คือ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ รองลงมา คือ การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรณีไม่ผ่านการประเมิน มีการปฏิบัติในระดับปานกลางและมีความสำคัญต่ำสุด

1.5 การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีความสำคัญมากที่สุด คือ การเสริมสร้างการป้องกันการกระทำผิดวินัย รองลงมา คือ การดำเนินการกรณีความผิดไม่ร้ายแรง/ร้ายแรงและการดำเนินการร้องทุกข์ มีความสำคัญต่ำสุด

1.6 การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการออกจากราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มี

การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การลาออกจากราชการ รองลงมา คือ การพ้นจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปและการให้ออกจากราชการกรณีมีเหตุหย่อนสมรรถภาพ ความสามารถและบกพร่องในหน้าที่ราชการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีผล ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

3. ผลการประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลมีผล ดังนี้

3.1 ผลการประมวลปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ครูย้ายออกจากพื้นที่มากส่งผลต่อการขาดแคลนครู ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างความต้องการของสถานศึกษากับนโยบายของรัฐที่ต้องการให้คนในพื้นที่ มีงานทำส่งผลให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพได้อย่างเต็มที่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบไม่เท่าเทียมกัน ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารควรเข้มงวดกับคนที่ขาดระเบียบและด้านการออกจากราชการ มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารไม่มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแนวปฏิบัติการออกจากราชการให้แก่ครูจัด

3.2 ผลการประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ควรบรรจุแต่งตั้งพนักงานราชการที่เป็นคนในพื้นที่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความถี่สูงสุด ได้แก่ การสอบคัดเลือกควรใช้ข้อสอบจากส่วนกลาง ด้านการเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความดีสูงสุด ได้แก่ ควรเพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัยครูอย่างรัดกุมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความดีสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารควรเข้มงวดกับการใช้กฎระเบียบ และ ด้านการออกจากราชการ มีความดีสูงสุด ได้แก่ ควรประชาสัมพันธ์เรื่องการออกจากราชการตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดอย่างทั่วถึง

อภิปรายผล

ผลการค้นคว้าอิสระเรื่องกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อภิปรายผล ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชาร์ร็ฟท์ สือณี (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหาและการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการวิจัยของ สอฝีน๊ะ จันพรมศรี (2552: 98) ได้ศึกษาเรื่องสภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากร ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มีการบริหารงานบุคคลที่เป็นไปในแนวทางการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญนอกจากนี้แล้วผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถที่จะจัดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นไปตามหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ อีกทั้ง

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยะลา ได้คำนึงถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลโดยถือว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญยิ่งในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์และศิลป์ของการบริหารงานบุคคลสามารถปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้จะเป็นเพราะว่าปัจจุบันการจัดการศึกษาได้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความตระหนักในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีความรู้ความสามารถในการนำหลักการ ทฤษฎีทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานศึกษาของตนเอง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลน้อยเกินไป อาจจะถือว่าเป็นสิ่งสำคัญของการบริหารงานในโรงเรียน เพราะบุคลากรเป็นผู้ที่ทำให้กระบวนการทำงานที่ได้วางไว้เคลื่อนไหวไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญการบริหารงานในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวข้องทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวในการบริหารการจัดการ(สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา , 2546 : 45) ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547 : 8)

2. เปรียบเทียบระดับระดับการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสาริณี คอปอ (2553: 76) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับผลการวิจัยของอับดุลเลาะ เจะโมง

(2556: 79) ได้ทำการวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอำเภอยะรัง พบว่าครูที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ผลการค้นคว้าอิสระออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันแม้ว่าจะมีการแยก การบริหารงานเป็นฝ่ายงาน แต่ก็มีมีการกระจายอำนาจให้แก่ฝ่ายงาน ทั้ง 4 ฝ่ายงาน คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา และฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ดังนั้นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน(สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา , 2546 : 67)

2.2 ครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสอฝิณะ จันพรมศรี (2552: 99) ได้ศึกษาเรื่องสภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากร ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาและสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพดเกตต์ (Padgett; อ้างถึงในสนธิ คงภักดี, 2548: 45) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษากการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการกิจการบริหารบุคลากร และวันชาวีรา เบญญะตะ (2545: 3) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส พบว่า วุฒิการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารต้องยึดหลักการบริหารงานบุคคลให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการที่จะให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคลที่ว่าเพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ คล่องตัว ให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้สะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพตามหลักการกระจายอำนาจและการบริหารสถานศึกษาทุกขนาดมีกรอบการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน ไม่มีการกำหนดว่าสถานศึกษาขนาดใดไม่ต้องปฏิบัติงานในข้อใดบ้าง ถึงแม้ว่าสถานศึกษาจะมีหลายขนาด มีบุคลากรปฏิบัติงานมากน้อยไม่เท่ากัน แต่ในการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานลักษณะเดียวกัน สังกัดเดียวกันย่อมจะต้องปฏิบัติเหมือนกันเนื่องจากได้รับคำสั่งหรือหนังสือสั่งการจากต้นสังกัดเดียวกัน(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,2542:22)

2.3 ครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสอฝิณะ จันพรมศรี (2552: 99) ได้ศึกษา

เรื่องสภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากร ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับผลการวิจัยของอับดุลเลาะ เจ๊ะโมง(2556: 80)ได้ทำการวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอำเภอยะรัง พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ประสบการณ์ของครูเป็นปัจจัยหนึ่งที่หล่อหลอมความรู้ ความคิด เทคนิควิธีการต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมา พบเห็นการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบปัญหาและการแก้ปัญหาต่าง ๆ มาไม่เท่ากัน อีกทั้งในช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมาประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษามีการปรับระบบการบริหารงาน ซึ่งครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานจะมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลที่จะให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นสิ่งที่ยังทำได้ไม่สมบูรณ์ และไม่เป็นไปตามรูปแบบมากนักจึงทำให้มีทัศนะที่ไม่แตกต่างกัน(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,2542:12)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลค้นคว้าอิสระไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถโดยเฉพาะด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการและการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวางแผนในการกำหนดปริมาณงานให้พอเหมาะกับบุคลากรที่มีอยู่เพราะถึงแม้ภาระงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งที่ต้องรับผิดชอบก็แตกต่างกันไม่มาก

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวิเคราะห์และวางแผนในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับงานบริหารบุคคล รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการแก้ไขปัญหาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำคั่นคว่ำอิสระครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยเน้นการศึกษาข้อมูลเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์และประเมินการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูประจำชั้น เพื่อนำผลการวิจัยมาประกอบการวางแผนของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในพื้นที่อื่นๆ ให้มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, สำนักงาน. (2546). การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล.

กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: ครุสภา

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. (2547). พระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

ชาร์รีฟท์ สื่อนิ. (2546). สภาพปัจจุบัน ปัญหาและการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

เอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เชากี้ มะยูโซ๊ะ. (2550). สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ณรงค์ ศรีละมูล. (2546). การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ณชัย เทียนพุ่ม. (2546). การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : ไทยเจริญการพิมพ์.

ทองใบ สุดซารี. (2549). ภาวะผู้นำ : กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2

อุบลราชธานี คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธงชัย สันติวงศ์. (2550). การบริหารงานบุคคล : Personal Management. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช

ธงชัย สันติวงศ์ และชัยยศ สันติวงศ์. (2546). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

เจริญพัฒน์.

นที แก้วสีขาว. (2548). ความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ชลบุรี เขต 2 ต่อการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- บรรจบ ศรีประภาพงศ์. (2548). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจะเขิงเทรา เขต2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- บริสุทธิ์ สังชาติ. (2547). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสกลนคร.
- บัญญัติ เพื่อนศรีเมือง. (2549). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเพชรบุรี.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์.(2543). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเนกการพิมพ์
- บุญกร เพ็ชรพวง. (2546). สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประทีป โดสารเดช. (2549). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ประสงค์ เอี่ยมเวียง. (2548). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเลย เขต2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2546). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่. กรุงเทพฯ :
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
- ประเสริฐ จัตุรภัทร.(2547) การดำเนินงานการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิค
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 11.การค้นคว้าอิสระ
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ผ่องศรี วาณิชศุภวงศ์. (2546). เอกสารคำสอนระเบียบวิธีการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4.
ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา. (2525 ก). **การบริหารงานบุคคล**. เอกสารการสอน บทที่ 1-5
กรุงเทพฯ : วิเคเตอร์เวอร์คพอยท์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). **โรงเรียนนิติบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- วัฒน์ชัย เกิดสันเทียะ. (2540). **การบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา**.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วันชาวีรา เบ็ญญาเต๊ะ. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตาม**
กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ไฉลา พิศมขมรย์. (2543). **ความต้องการในการพัฒนางานบุคลากรของข้าราชการในสำนักงาน**
สามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- สาริน๊ะ คอปอ. (2553). **การปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะ**
ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สนิท คงภักดี. (2549). **การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**
การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- สุทิน พรหมเพชร. (2556). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด**
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุพิช สมกะเนย์. (2549). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**
การศึกษาศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2546). **การบริหารงานบุคคล**. ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- เสาวณี เพชรกาพ. (2548). สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อริพงศ์ ขวัญศักดิ์. (2550). ความคาดหวังของเกษตรกรผู้นำในการมีส่วนร่วมกิจกรรมศูนย์บริการ
และถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรตำบลจระเข้สามพัน อำเภ่อู้อทอง จังหวัดสุพรรณบุรี.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนิชา แก้วจันทน์. (2552). หลักการจัดการ. สงขลา : นิวศิปป์โฆษณา.
- อาภัสสร ไชยคุณา. (2542). การบริหารงานบุคคล. เชียงใหม่ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ
เชียงใหม่.
- อุษณีย์ จิตตะปาโล และ นุตประวีณ์ เลิศกาญจน์วดี. (ม.ป.ป.). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ :
ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- อุ้มร สวาลัง. (2545). การปฏิบัติตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์
ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อำนวย จิตดวงศ์. (2546). พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนประถมศึกษาตาม
ทัศนะของครูและกรรมการสถานศึกษาในจังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การหาค่าความตรงของเนื้อหา (IOC)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน คำนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับ โครงสร้างหลัก
ของเนื้อหา

$\frac{\sum R}{N}$ แทน ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_1^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ α หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 n หมายถึง จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 S_1^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
 S^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร

$$p = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	p	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X$	แทน	ผลบวกของคะแนนในกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X^2$	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนในกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

2.4 การทดสอบค่าที (t - test) โดยใช้สูตร

(1) กรณีความแปรปรวนเท่ากัน

$$S_p^2 = \frac{[(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2]}{(n_1 + n_2 - 2)}$$

เมื่อ $df = n_1 + n_2 - 2$

(2) กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากันใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{S_1^2 / n_1 + S_2^2 / n_2}}$$

เมื่อ

$$df = \frac{[(S_1^2 / n_1) + (S_2^2 / n_2)]^2}{\left[(S_1^2 / n_1)^2 / (n_1 - 1) \right] + \left[(S_2^2 / n_2)^2 / (n_2 - 1) \right]}$$

$\bar{X}_1$ = ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$ = ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 2

S_1^2 = ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ 1

S_2^2 = ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ 2

n_1 = จำนวนตัวอย่างกลุ่มที่ 1

n_2 = จำนวนตัวอย่างกลุ่มที่ 2

df = ชั้นความเป็นอิสระ (degree of freedom)

ภาคผนวก ข
ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ

ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ เรื่อง กระบวนการการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ตามทักษะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา

	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ΣR	IOC	ความหมาย
ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง								
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ								
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา(ต่อ)

	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	IOC	ความหมาย
ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ΣR		
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านวินัยและการรักษาวินัย								
25	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
ด้านการออกจากราชการ								
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ เรื่อง

กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อการค้นคว้าอิสระ เรื่อง กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยผู้ค้นคว้าอิสระจะนำข้อมูลไปใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่องานค้นคว้าอิสระตามโครงสร้างหลักสูตรผู้เรียน แผน ข ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

2. ลักษณะแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

3. การตอบแบบสอบถาม

ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระทั้ง 3 ตอน ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน และทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง เพื่อจะทำให้ข้อมูลที่ได้มีความเชื่อถือ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง

4. การเก็บรักษาข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่ประการใด โดยจะเก็บไว้เป็นความลับและนำไปใช้เฉพาะการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เท่านั้น

5. การส่งแบบสอบถามคืน

เมื่อท่านตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว กรุณารวบรวมแบบสอบถามใส่ในซอง และส่งคืนผู้ค้นคว้าอิสระ เพื่อจะได้รวบรวมข้อมูลไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้แล้วเสร็จต่อไป

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นายอาทิตย์ รัตนสุริยา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพความเป็นจริงของตัวท่านมากที่สุด

- 1 เพศ จำแนกเป็น
 - () ชาย
 - () หญิง
- 2 วุฒิการศึกษา จำแนกเป็น
 - () ปริญญาตรี
 - () ปริญญาโท
- 3 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น
 - () ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี
 - () ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนน ในแต่ละข้อ ตอบคำถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทักษะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยพิจารณาในแต่ละข้อคำถามว่า มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด ตามสภาพความเป็นจริง ซึ่งกำหนดระดับคะแนนไว้ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด หรือปฏิบัติงานร้อยละ 80 - 100

4 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก หรือปฏิบัติงานร้อยละ 60 – 79

3 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง หรือปฏิบัติงานร้อยละ 40 – 59

2 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย หรือปฏิบัติงานร้อยละ 20 – 39

1 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด หรือปฏิบัติงานต่ำกว่าร้อยละ 20

ข้อ	การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง						
1	การวิเคราะห์และวางแผนกำลังคนของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
2	การกำหนดตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
3	การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู					
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
4	ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา					
5	การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว					
6	การแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
7	การโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
8	การบรรจุกลับเข้ารับราชการ ว่าด้วย ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีต่าง ๆ					
9	การรักษาข้าราชการแทนและรักษาการในตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ						
10	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ราชการ					
11	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ					
12	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนเลื่อนตำแหน่ง					

ข้อ	การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
13	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีไม่ผ่านการประเมิน					
14	การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีปกติและกรณีพิเศษ					
15	การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากปฏิบัติหน้าที่ราชการ					
16	การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย					
17	การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว					
18	การดำเนินเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน					
19	การดำเนินเกี่ยวกับเรื่องเงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนเป็นเงิน					
20	การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
21	การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
22	งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์					
23	การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ					
24	งานออกหนังสือรับรอง/งานอนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานอนุญาตอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาเพื่อศึกษาต่อ การยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ได้รับเงิน วิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่เกี่ยวข้อง					
ด้านวินัยและการรักษาวินัย						
25	การดำเนินการ กรณีความผิดไม่ร้ายแรง/ร้ายแรง					
26	การดำเนินการอุทธรณ์ กรณีความผิดทางวินัย					
27	การดำเนินการร้องทุกข์					
28	การเสริมสร้างการป้องกันการกระทำผิดวินัย					

ข้อ	การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
	ด้านการออกจากราชการ					
29	การลาออกจากราชการ					
30	การพ้นจากราชการ กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป					
31	การให้ออกจากราชการ กรณีมีเหตุหย่อนสมรรถภาพความสามารถ และบกพร่องในหน้าที่ราชการ					
32	การให้ออกจากราชการ กรณีมีมลทินมัวหมอง					

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความที่เป็นปัญหาและให้ข้อเสนอแนะ กระบวนการบริหารงานบุคคลที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาของท่าน ตามสภาพความเป็นจริง ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

ด้าน	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1. การวางแผนอัตรากำลังคน และกำหนดตำแหน่ง		
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง		
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ		
4. วินัยและการรักษาวินัย		
5. การออกจากราชการ		

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่น

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	.901
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	.907
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	.903
ด้านวินัยและการรักษาวินัย	.908
ด้านการออกจากราชการ	.902
รวมทั้งหมด	.904

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการค้นคว้าอิสระ



ที่ ศธ ๐๕๕๔/ว ๑๑๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายสุพจน์ ศรีสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายอาทิตย์ รัตนสุริยา รหัสนักศึกษา ๗๓๕๕๔๓๐๓๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. อาจารย์ ดร.เนาวรัตน์ ศรีไพบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๕๕๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๕๕๖๔๖



ที่ ศธ ๐๕๕๗/ว ๑๐๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติโครงการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายเชกขงศิ หงษ์งาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

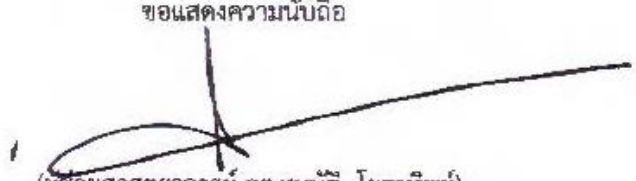
ด้วยนายอาทิตย์ รัตนสุริยา รหัสนักศึกษา ๗๓๕๕๔๓๐๓๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. อาจารย์ ดร.เนาวรัตน์ ศรีไพบุลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาดังกล่าว จึงขออนุมัติจากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุมัติ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๕๕๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๕๕๖๔๖



ที่ ศธ ๐๕๕๔/ว ๑๐๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายสรศักดิ์ หลีเด็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายอาทิตย์ รัตนสุริยา รหัสนักศึกษา ๗๓๕๕๔๓๐๓๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. อาจารย์ ดร.เนาวรัตน์ ตรีโพธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๕๕๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๕๕๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๕๔/ว ๑๐๘/๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายวุฒิชัย วัฒนอย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายอาทิตย์ รัตนสุริยา รหัสนักศึกษา ๗๓๕๕๔๓๐๓๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. อาจารย์ ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการในสาขาวิชาดังกล่าว จึงขออนุญาตจากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาต และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๑๐๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐๑๗
มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายโสภณ เวียงวิวัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

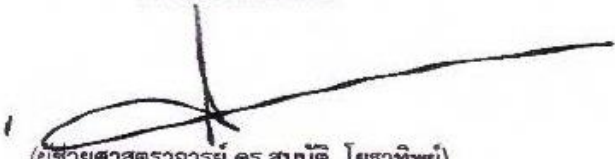
ด้วยนายอาทิตย์ รัตนสุริยา รหัสนักศึกษา ๗๓๕๕๙๓๐๓๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. อาจารย์ ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพฑูริย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๕๕๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๕๕๖๔๖



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๑๒๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหืทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปัตตานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑๐ ชุด

ด้วยนายอาทิตย์ รัตนสุริยา รหัสนักศึกษา ๗๓๕๕๙๓๐๓๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. อาจารย์ ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรอกข้อมูล
ในแบบสอบถามเพื่อทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๑๒๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษามัตตานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑๐ ชุด

ด้วยนายอาทิตย์ รัตนสุริยา รหัสนักศึกษา ๗๓๕๕๙๓๐๓๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. อาจารย์ ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรอกข้อมูล
ในแบบสอบถามเพื่อทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๑๒๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพปัตตานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑๐ ชุด

ด้วยนายอาทิตย์ รัตนสุริยา รหัสนักศึกษา ๗๓๕๕๙๓๐๓๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. อาจารย์ ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรอกข้อมูล
ในแบบสอบถามเพื่อทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาพิทย)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๑๒๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสายบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑๐ ชุด

ด้วยนายอาทิตย์ รัตนสุริยา รหัสนักศึกษา ๗๓๕๕๙๓๐๓๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. อาจารย์ ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรอกข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๑๒๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติขอพระราชทานใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกปัตตานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑๐ ชุด

ด้วยนายอาทิตย์ รัตนสุริยา รหัสนักศึกษา ๗๓๕๕๙๓๐๓๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. อาจารย์ ดร.เนาวรัตน์ ศรีไพบุลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรอกข้อมูล
ในแบบสอบถามเพื่อทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๑๒๙๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๒ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคยะลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๗๒ ชุด

ด้วยนายอาทิตย์ รัตนสุริยา รหัสนักศึกษา ๗๓๕๕๙๓๐๓๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. อาจารย์ ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์
ได้โปรดให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยแล้วนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๑๒๙๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๒ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๒๙ ชุด

ด้วยนายอาทิตย์ รัตนสุริยา รหัสนักศึกษา ๗๓๕๕๙๓๐๓๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. อาจารย์ ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยแล้วนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาพิทย)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖



ที่ ศธ ๐๕๕๘/ว ๑๕๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๒ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างยะลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑๗ ชุด

ด้วยนายอาทิตย์ รัตนสุริยา รหัสนักศึกษา ๗๓๕๕๙๓๐๓๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. อาจารย์ ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์
ได้โปรดให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยแล้วนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาพิทย์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๑๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๒ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพรามัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑๑ ชุด

ด้วยนายอาทิตย์ รัตนสุริยา รหัสนักศึกษา ๗๓๕๕๙๓๐๓๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. อาจารย์ ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากหน่วยงานของท่าน จึงขออนุมัติ
ได้โปรดให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยแล้วนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุมัติ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๑๒๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๒ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเบตง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๒๐ ชุด

ด้วยนายอาทิตย์ รัตนสุริยา รหัสนักศึกษา ๗๓๕๕๔๓๐๓๐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแบน อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
๒. อาจารย์ ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบลีย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากหน่วยงานของท่าน จึงขออนุญาต
ได้โปรดให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยแล้วนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาต และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาพิทย)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๕๕๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๕๕๖๔๖

ภาคผนวก จ
รายชื่อสถานศึกษาที่ให้ทดลองเครื่องมือ

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ทดลองเครื่องมือ

ที่	ชื่อสถานศึกษา	อำเภอ	จังหวัด	จำนวน (คน)
1	วิทยาลัยเทคนิคปัตตานี	เมือง	ปัตตานี	10
2	วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี	เมือง	ปัตตานี	10
3	วิทยาลัยการอาชีพปัตตานี	เมือง	ปัตตานี	10
4	วิทยาลัยการอาชีพสายบุรี	สายบุรี	ปัตตานี	10
5	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกปัตตานี	หนองจิก	ปัตตานี	10
รวม				50

ภาคผนวก ข
รายชื่อสถานศึกษาที่ทำการค้นคว้าอิสระ

รายชื่อสถานศึกษาที่ทำการค้นคว้าอิสระ

ที่	ชื่อสถานศึกษา	อำเภอ	จังหวัด	จำนวน (คน)
1	วิทยาลัยเทคนิคยะลา	เมือง	ยะลา	76
2	วิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา	เมือง	ยะลา	29
3	วิทยาลัยสารพัดช่างยะลา	เมือง	ยะลา	17
4	วิทยาลัยการอาชีพรามัน	รามัน	ยะลา	11
5	วิทยาลัยการอาชีพเบตง	เบตง	ยะลา	20
รวม				153

ภาคผนวก ซ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นายสุรพล ศรีสุวรรณ
วุฒิทางการศึกษา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยสารพัดช่างนราธิวาส
จังหวัดนราธิวาส
2. นายเอกองค์ หลงราม
วุฒิทางการศึกษา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา
จังหวัดยะลา
3. นายสรศักดิ์ หลีเส้น
วุฒิทางการศึกษา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยสารพัดช่างยะลา
จังหวัดยะลา
4. นายวุฒิชัย รัตนน้อย
วุฒิทางการศึกษา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการอาชีพเบตง
จังหวัดยะลา
5. นายโสภณ เรียงวิวัฒน์
วุฒิทางการศึกษา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเทคนิคยะลา
จังหวัดยะลา

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ – นามสกุล	นายอาทิตย์ รัตนสุริยา
วัน เดือน ปีเกิด	27 มกราคม 2528
ที่อยู่ปัจจุบัน	16 ถนนขวัญเมือง 3 ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
ประวัติการศึกษา	ประถมศึกษา โรงเรียนบ้านบาก มัธยมศึกษา โรงเรียนศรีวรินทร์ ปริญญาตรี ประกาศนียบัตรครุเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) สาขาวิชาเทคนิคไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคยะลา ปริญญาโท ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาไฟฟ้า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ประสบการณ์ทำงาน	ครูผู้ช่วย วิทยาลัยการอาชีพสุโขทัย – ลก ครู คศ.1 วิทยาลัยการอาชีพสุโขทัย – ลก
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.2 วิทยาลัยเทคนิคยะลา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยเทคนิคยะลา ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา