



การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอยะรัง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะรัง เขต 2

พริฮาม เจ๊ะแม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

พ.ศ. 2557



**The Personnel Administration of School in Yarang District Administrators under
Pattani Primary Educational Service Area Office 2**

FARHAM JEHMAE

**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 The Personnel Administration of School Administrators under
Pattani Primary Educational Service Area Office 2

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

[Signature]

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรณี เก้าเอี้ยน)

Arsh

.....กรรมการ
(ดร.เนาวรัตน์ ตริ์ไพบูลย์)

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกสรี ถัดเถีย)

วันที่ ๒๒ เดือน ม.ค. พ.ศ. ๒๕๕๘

“ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา”

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ นายไพรัช เจริญ

ชื่อปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2556

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

- | | |
|--|---------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรณี แก้วเอียน | ประธานกรรมการ |
| 2. ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ | กรรมการ |

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 (2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามประเภทการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และ (3) ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

กลุ่มตัวอย่างคือครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี จำนวน 209 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t- test) และทดสอบค่าเอฟ (F – test) หากพบความแตกต่างเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีการเชฟเฟ (Schaffer's Method)

ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 จำแนกตามประเภทการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 พบว่าความถี่สูงสุดของปัญหาแต่ละด้านดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง คือสถานศึกษาไม่ได้นำแผนอัตรากำลังไปสู่การปฏิบัติ 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือผู้บริหารไม่มีกระบวนการสรรหาที่ชัดเจน 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือสถานศึกษาไม่ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย คือสถานศึกษาไม่ได้ดำเนินการส่งเสริมในการฝึกอบรม สร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ที่จะเสริมสร้างพัฒนาเจตคติและพฤติกรรม และ 5) ด้านการออกจากราชการ คือผู้บริหารไม่ได้กำหนดระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับการให้พ้นจากตำแหน่งของผู้ได้บังคับบัญชาและไม่ให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรที่พ้นจากตำแหน่ง

ส่วนข้อเสนอแนะ พบว่า 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งคือสถานศึกษาควรนำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือผู้บริหารควรกำหนดกระบวนการสรรหาที่ชัดเจน 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการคือสถานศึกษาควรกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัยคือ สถานศึกษาได้ดำเนินการส่งเสริมในการฝึกอบรม สร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ที่จะเสริมสร้างพัฒนาเจตคติและพฤติกรรม และ 5) ด้านการออกจากราชการ คือผู้บริหารควรมีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการการให้พ้นจากตำแหน่งและควรให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรที่พ้นจากงาน

Abstract

Independent Study Title: The Personnel Administration of School in Yarang District
Administrators under Pattani Primary Educational Service Area
Office 2

Researcher: Mr. Farham Jehmae

Degree Sought: Master of Education

Major: Educational Administration

Year of Study: 2013

Independent Study Advisory Committee:

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| 1. Asst. Prof. Dr. Jarunee Kao-ian | Chairperson |
| 2. Dr.Noewarat Treepaiboon | Committee |

This research aimed (1) to study level of the personnel administration of school administrators, Pattani Province under Pattani Primary Educational Service Area Office 2 (2) to compare the personnel administration of school administrators, Yarang District, Pattani Province under Pattani Primary Educational Service Area Office 2, classified by work experience and size of the schools (3) to processing problems and suggestions of the personnel administration of school administrators, Yarang District, Pattani Province under Pattani Primary Educational Service Area Office 2.

The samples of this study were teacher and personnel administration supervisors consisted of teachers and supervisors working in schools of Yarang District, Pattani Province total of 209 people. The instrument used in collected data was questionnaire by using software packages and statistical methods were using percentage, mean, standard deviation, T-tests F-test and Schaffer's Method.

The results of the independent study showed that:

1. The personal administration of basic educational schools of under Pattani Primary Educational Service Area Office 2, overall were at a medium level.

2. The comparison results of the personal administration of basic educational schools of under Pattani Primary Educational Service Area Office 2, classified by work experience and size of the schools, overall and each aspect were found no difference.

3. The problems and suggestions of the personal administration under Pattani Primary Educational Service Area Office 2, found the problems that: 1) Manpower planning and placement aspect was the schools did not used manpower planning into performance 2) The recruitment and appointment aspect was the administrators have unclear recruitment process and lack of publicity 3) The enhancing the efficiency in government service aspect was the schools did not determine the course of development to comply with the needs of development 4) The disciplinary and disciplined aspect was the schools did not conduct to promote the training and encouraged morale and motivation to strengthen the development of attitudes and behavior and 5) The discharged from government service aspect was the administrators did not set clear rules about the resignation of a subordinate and ensure fairness to staff retiring.

For the suggestions found that 1) Manpower planning and placement aspect, schools should used manpower planning into performance 2) The recruitment and appointment aspect, the administrators should have clear recruitment process and publicity 3) The enhancing the efficiency in government service aspect, the schools should determine the course of development to comply with the needs of development 4) The disciplinary and disciplined aspect, the schools should promote the training and encouraged morale and motivation to strengthen the development of attitudes and behavior and 5) The discharged from government service aspect, the administrators should have set clear rules about the resignation of a subordinate and ensure fairness to staff retiring.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายแห่ง ซึ่งไม่อาจนำมากล่าวได้หมดผู้ที่มิพระคุณท่านแรก คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จรุณี แก้วเย็น ประธานกรรมการที่ปรึกษา ที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งโดยได้เอาใจใส่ตรวจแก้ค้นคว้าอิสระเพื่อให้สมบูรณ์ที่สุด และให้กำลังใจแก่ผู้ค้นคว้าอิสระตลอด ท่านที่สองคือ ดร. เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ท่านที่สามคือผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา ซึ่งให้คำปรึกษาที่สละเวลาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือให้ข้อคิดอีกแง่มุมหนึ่ง ทำให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีผู้ค้นคว้าอิสระขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณสำนักงานบัณฑิตศึกษาที่อำนวยความสะดวกทุกเรื่องในการจัดทำการค้นคว้าอิสระ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือค้นคว้าอิสระ ได้แก่ นายธีรนนท์ จะระเอ ผู้อำนวยการโรงเรียนต้นพิกุล นายจรูญ ล่องชม ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลระยอง นายหุสทิน บินอาแว ผู้อำนวยการโรงเรียนตลาดปรีดิ์ นางชนัญญา หมั่นหลี่ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางก และนางสาวอาบี๊ะ ตาเปาะโต๊ะ ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือตลอดจนขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้คณะครูได้ตอบแบบสอบถามและได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดส่งให้ผู้ค้นคว้าอิสระด้วยความเรียบร้อยและติดตามแบบสอบถามจนครบตามกลุ่มเป้าหมาย

พรอาม เจ๊ะแม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฌ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ	5
ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ	5
ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ	6
1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	6
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา	6
3. ขอบเขตด้านตัวแปร	7
3.1 ตัวแปรต้น	7
3.2 ตัวแปรตาม	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	10
1. การบริหารสถานศึกษา	10
2. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	11
3. การบริหารงานบุคคล	14
4. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
1. งานวิจัยในประเทศ	35
2. งานวิจัยต่างประเทศ	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ	43
สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ	45
1. ลักษณะของเครื่องมือ.....	45
2. วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	48
1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	48
2. สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	48
2.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ.....	48
2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
แผนปฏิบัติการค้นคว้าอิสระ	50
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการค้นคว้าอิสระ	71
อภิปรายผล	73
ข้อเสนอแนะ.....	75
1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้.....	76
2. ข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป.....	76
บรรณานุกรม.....	77

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	80
ภาคผนวก ก สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ	81
ภาคผนวก ข ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ	85
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ	89
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น	98
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการค้นคว้าอิสระ	99
ภาคผนวก ฉ รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ	104
ภาคผนวก ช รายชื่อหน่วยงานที่ทำการค้นคว้าอิสระ	106
ภาคผนวก ซ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	109
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ	111

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงสัดส่วนจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา อำเภอชะโรง จังหวัดปัตตานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2	45
2	แผนปฏิบัติการค้นคว้าอิสระ	50
3	แสดงจำนวน และร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	52
4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ภาพรวมและรายด้าน	53
5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งและรายชื่อ	54
6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและรายชื่อ	55
7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและรายชื่อ	57
8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัยและรายชื่อ	59
9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ด้านการออกจากราชการและรายชื่อ	61
10	การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน	63
11	การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2.....	65
13	ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2.....	67



สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1	แสดงกรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ	43
---	-------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาสังคมไทยท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในแง่บวกและแง่ลบ อันมีผลกระทบเชื่อมโยงจากบริบทของสังคมโลก เพื่อให้สังคมไทยสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงแข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างมีศักดิ์ศรีบนพื้นฐานของความเป็นไทยโดยที่ประชาชนมีความสุขกับครอบครัว ชุมชนและสังคม มีสันติ การพัฒนาคุณภาพคนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด แม้การศึกษาจะเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคน แต่ระบบการบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเท่านั้น จึงจะเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ตลอดจนคุณลักษณะต่างๆ ของคนที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ด้วยเหตุนี้โรงเรียนจึงเป็นหน่วยงานจัดการศึกษาที่ประกอบด้วยกระบวนการเรียนรู้การสอนและกระบวนการบริหารการศึกษา ที่จะเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาศักยภาพของคน เพื่อที่จะเป็นกำลังพัฒนาประเทศต่อไป (พิชาย ไซยวงศ์, 2547 : 1)

การบริหารจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (แก้ไขเพิ่มเติม 2545) มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไปไปยังสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้นสถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด เพราะผลการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นสำคัญซึ่งกิจกรรมการเรียนการสอนและการให้บริการศึกษาในรูปแบบต่างๆ จำเป็นต้องใช้บุคลากรทางการศึกษา คือ ครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่การศึกษาอื่นๆ เป็นปัจจัยสำคัญจนอาจกล่าวได้ว่า ไม่มีครูก็ไม่มีโรงเรียน ซึ่งคนหรือบุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นหัวใจของการบริหารที่ทุกหน่วยงานจะขาดเสียมิได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาดังที่ ทิศนา ขัมมณี (2547 :13) กล่าวว่า บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษา ในกระบวนการบริหารจึงได้กำหนดให้การบริหารด้านบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ การกระทำเช่นนี้ได้หน่วยงานจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเป็นส่วนสำคัญของการบริหาร

การบริหารงานบุคคลตามแนวทางพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เป็นการตอบสนองต่อเจตนารมณ์ตามมาตรา 81 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในการพัฒนาการศึกษาและกำหนดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยยึดหลักการสำคัญคือ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและการบริหารโดยคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล และสร้างระบบคุณธรรมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ทั้งนี้มุ่งหวังว่าหากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทางการศึกษา กฎหมายกำหนดให้ยุบรวมกรมต่าง ๆ ในส่วนกลางเข้าด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อขจัดความซ้ำซ้อนในการทำงานและเอื้อให้การใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานศึกษาที่สังกัดแต่ละกรมทั้งในระดับจังหวัดและอำเภอ กฎหมายกำหนดให้ยุบสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดไปรวมไว้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากนั้นยังกำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยหวังว่าเมื่อมีการกระจายอำนาจออกจากกระทรวงไปแล้ว ขั้นตอนการบริหารจะน้อยลง เวลาที่ใช้ในการตัดสินใจแต่ละเรื่องจะสั้นลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จะพึ่งตนเองมากขึ้น ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาจะเกิดขึ้น ประสิทธิภาพการบริหารจัดการจะสูงขึ้น งบประมาณที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการจะลดลงมีงบประมาณที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้มากขึ้น (นที แก้วสีขาว, 2547 : 3)

โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรที่มีบทบาทหน้าที่ให้ความรู้ ทักษะ ความคิดและประสบการณ์และมีขอบข่ายตามภารกิจ 4 งาน คืองานวิชาการ งานบริหารทั่วไป งานบริหารบุคคล และงานบริหารงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจโดยตรง ที่จะนำทรัพยากรทางการบริหาร คือ เงิน คน วัสดุ และการบริหารจัดการมาใช้ในการงานให้สำเร็จลุล่วง เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างไรก็ตามแม้ว่างานที่เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาคืองานวิชาการแต่การที่จะให้การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ มีผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม กล่าวคือเด็กนักเรียน มีคุณภาพทั้งทางด้านวิชาการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้วความสำเร็จดังกล่าวต้องอาศัยการส่งเสริม สนับสนุนการเกื้อกูลจากงานอื่นๆ อย่างสอดคล้อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มีสถานศึกษาในสังกัด ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างทั้งสภาพภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้คุณภาพของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องให้การส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน จากสภาพปัจจุบันพบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ คือการขาดอัตรากำลังครูในสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้นเรียน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จะต้องพัฒนาสื่อวัตกรรมการศึกษาและพัฒนาข้าราชการครู ให้มีความรู้ความสามารถและเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษาตลอดทั้งการปฏิบัติงานมีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างมืออาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 (2554: 1 - 10)

องค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานคือ คนและงาน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่ในการที่จะดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอในการปฏิบัติงานหน้าที่ต่างๆ งานที่ดำเนินการจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและจัดระบบงาน การวางแผน การควบคุมกำกับติดตามและประเมินผล ซึ่งรวมเรียกว่า การบริหาร สำหรับคน จำเป็นต้องดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมมาทำงาน เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานหรือองค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่วนประกอบนี้เรียกว่า “การบริหารงานบุคคล” ซึ่งนที แก้วสีขาว (2547:3) กล่าวว่าการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา เลือกรับและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรง ใหัสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีที่ทำให้สมาชิกในองค์การ ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทพพลภาพเกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขทรัพยากรการบริหารซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการ ทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ คน เพราะว่าคนเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จ ถ้าขาดคนแล้วงานทุกอย่างจะสำเร็จไม่ได้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน ทรัพยากรด้านอื่นเช่น วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่และเงินแม้จะมีความพร้อมเพียงใดก็ตาม ถ้าคนที่ใช้ไม่มีความรู้ความสามารถ งานทุกประเภทถึงแม้จะดำเนินไปได้แต่ก็คงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นความสำเร็จของงานใน

โรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคคลากรในโรงเรียน ซึ่งเป็นการบริหารงานบุคคลนั่นเอง

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 35 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคลและพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 ที่เป็นระบบการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้มากที่สุด ตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สร้างความมั่นใจให้กับชุมชนและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ มีความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาได้รับการศึกษาและมีความรู้ความสามารถมีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 71) จากการวิจัยพบว่าปัจจุบันการจัดการศึกษาปัญหาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านปริมาณและคุณภาพ ในเชิงปริมาณครูบางสาขาวิชาขาดครูผู้สอนจำนวนมาก ในด้านคุณภาพครูไม่พอกับความต้องการและครูยังขาดศรัทธาในวิชาชีพ ไม่มีอุดมการณ์ในงานอาชีพ ในการสรรหา ครู บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่สามารถจัดบุคลากรให้เป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้และด้านการชำระรักษาบุคลากรไม่สามารถทำได้เต็มที่ เนื่องจากขาดงบประมาณและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล คือการใช้เกณฑ์ในการประเมินไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน (สมพิศ สุภาพงษ์, 2540: 94 ; อ้างถึงใน ณรงค์ ศรีละมุล, 2547: 3-4)

ในปัจจุบันการบริหารงานบุคคลยังพบปัญหาอยู่มาก ดังที่ บุญกร เพ็ชรพวง (2547 : 99) ได้ศึกษาพบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลที่สำคัญได้แก่ ครูย้ายออกจากพื้นที่มากส่งผลต่อการขาดแคลนครู การบรรจุครูไม่ทันกับความต้องการของสถานศึกษาและไม่ตรงวิชาเอก นอกจากนี้ยังพบว่างบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัยและการรักษาวินัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมัย สว่างวงษ์, 2550 : 80) ได้ทำการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 พบว่าปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่สำคัญคือ ผู้บริหารไม่มีกระบวนการสรรหาที่ชัดเจน ขาดการประชาสัมพันธ์ การคัดเลือกบุคลากรไม่ตรงตามตำแหน่งที่ว่าง การวัดและประเมินผลครูไม่ชัดเจนต่อการเรียนการสอนยังน้อยบุคลากรที่ไปอบรมยังไม่สามารถนำกลับมาใช้ในโรงเรียนได้จริง ผู้บริหารยังขาดทักษะเชิงใจให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ขาดความจริงใจต่อกัน และผู้บริหารควรมีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน ให้ความเป็นธรรมกับบุคลากรที่ให้พ้นจากงาน ควรมีการตัดเงินเดือน ตัดเงินเดือนหรือพักงานชั่วคราวแก่บุคลากรที่มีความผิดจริง เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต้องดำเนินการด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลพร้อมทั้งส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมุ่งมั่นและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจและได้ศึกษาในเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระเรื่องศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามประเภทการดำเนินงานและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 มีความสำคัญดังนี้คือ

1. ทำให้ทราบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในสถานศึกษา
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน และปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารต่อไป
3. ทำให้ทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 เพื่อนำข้อคิดเห็น และปัญหาของผู้บริหารไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ผู้ค้นคว้าอิสระได้กำหนดขอบเขตการค้นคว้าอิสระไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากร ได้แก่ ครู อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2556 จำนวน 440 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ได้แก่ ครู อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 209 คน ซึ่งผู้ค้นคว้าอิสระได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973: 272 – 728 ; อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชสุทวงศ์, 2546: 104) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample random sampling) โดยวิธีจับฉลาก

2. ขอบเขตของเนื้อหา งานค้นคว้าอิสระมุ่งศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการ

บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 51-63) คือ

- 2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

- 2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- 2.5 ด้านการออกจากราชการ

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น แบ่งได้ดังนี้

3.1.1 ประสบการณ์การทำงาน มี 2 กลุ่ม คือ

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี
- 2) 5 ปีขึ้นไป

3.1.2 ขนาดของสถานศึกษา มี 3 กลุ่ม คือ

- 1) ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)
- 2) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-300 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

3.2 ตัวแปรตาม กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ทั้ง 5 ด้านคือ

- 3.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 3.2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 3.3.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- 3.3.5 ด้านการออกจากราชการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

กระบวนการบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสภาพความต้องการและการกิจของสถานศึกษารวมทั้งการกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่รับผิดชอบและคุณภาพของงาน
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติ เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลในหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความรู้ความสามารถ โดยได้รับการดูแลเกื้อกูลในด้านต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ การนิเทศงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการ การอำนวยความสะดวกในการทำงาน

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้และปฏิบัติตามตามระเบียบวินัยของทางราชการ รวมทั้งการดำเนินการทางวินัยกับบุคคลที่ประพฤติผิดวินัย

5. ด้านการออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครู เนื่องจากเกษียณอายุ ลาออก ตาย ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออก ไล่ออก

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอ ยะรัง จังหวัดปัตตานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐที่เปิดทำการเรียนการสอนใน อำเภอ ยะรัง จังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 35 โรงเรียน

ครู หมายถึง ครู อำเภอ ยะรัง จังหวัดปัตตานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอนของครู แบ่งออกเป็น 2 ช่วงคือ ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และ ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ความเล็กใหญ่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดขนาดตามเกณฑ์การจัดสรรอาคารเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ขนาดได้แก่

1. สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน ไม่เกิน 120 คน
2. สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121-300 คน
3. สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระเรื่องเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ซึ่งผู้ค้นคว้าอิสระได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเนื้อหาจากเอกสารวิชาการ ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล โดยผู้ค้นคว้าอิสระได้เรียบเรียง เนื้อหา สำคัญและสรุปประเด็นสำคัญ เพื่อนำเสนอตามหัวข้อตามลำดับดังนี้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. การบริหารสถานศึกษา
2. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.1 การบริหารงานวิชาการ
 - 2.2 การบริหารงบประมาณ
 - 2.3 การบริหารงานบุคคล
 - 2.4 การบริหารทั่วไป
3. การบริหารงานบุคคล
 - 3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 3.3 หลักการบริหารงานบุคคล
4. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 4.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - 4.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 - 4.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 4.4 วินัยและการรักษาวินัย
 - 4.5 การออกจากราชการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ
2. งานวิจัยต่างประเทศ

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. การบริหารสถานศึกษา

ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหาร การบริหารการศึกษา หลักการแนวคิดในการบริหาร ภาพรวมของการบริหารทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมผู้เขียนจะได้กล่าวถึงประเด็นดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจนต่อไป

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542 : 1) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ (2542: 6) ส่วนคำว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547 : 23) คำว่า สถานศึกษา หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน สถาบันหรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและตามประกาศกระทรวง

สรุปได้ว่าการบริหารการศึกษาที่สำคัญ คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน การบริหารหมายถึงศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

2. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารจัดการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งมีรายละเอียดการบริหารแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 24)

2.1 การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ

ขอบข่ายและภารกิจ

- 2.1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 2.1.3 การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- 2.1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2.1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 2.1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

2.1.7 การนิเทศการศึกษา

2.1.8 การแนะแนวการศึกษา

2.1.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2.1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

2.1.11 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2.2 การบริหารงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้ในการจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

ขอบข่ายและภารกิจ

2.2.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ

2.2.2 การจัดสรรงบประมาณ

2.2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและผลการดำเนินงาน

2.2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.2.5 การบริหารการเงิน

2.2.6 การบริหารบัญชี

2.2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

2.3 การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นภารกิจสำคัญที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่ายและภารกิจ

- 2.3.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- 2.3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 2.3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 2.3.4 วินัยและการรักษาวินัย
- 2.3.5 การออกจากราชการ

2.4 การบริหารทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการ การศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบข่ายและภารกิจ

- 2.4.1 การดำเนินงานธุรการ
- 2.4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.4.3 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 2.4.4 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 2.4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 2.4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2.4.7 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
- 2.4.8 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 2.4.9 การรับนักเรียน
- 2.4.10 การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
- 2.4.11 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 2.4.12 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

2.4.13 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

2.4.14 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล
ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันทางสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

2.4.15 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

2.4.16 งานบริการสาธารณะ

2.4.17 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

3. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การที่จะทำให้
องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร
จัดการเพราะหากขาดคนก็จะไม่มีตัวขับเคลื่อนปัจจัยอื่นๆนั่นเอง ดังนั้นองค์การต่างๆจึงจำเป็นต้อง
ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์การเกิดการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลหรือบางครั้งเรียกว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์
นักวิชาการและนักบริหารได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลไว้แตกต่างกันไปแต่ในหลักการ
ใหญ่ๆแล้วก็มีความหมายครอบคลุมตรงกันดังนี้

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2548 : 122) กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลว่าเป็นการ
บริหารทรัพยากรเพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยมีเป้าหมายของการบริหารงานบุคคล คือการ
ได้มาซึ่งมีความรู้ความสามารถเหมาะสม ตามความต้องการของหน่วยงาน หลักการทั่วไปของการ
บริหารงานบุคคล คือการกระทำใดๆ ของฝ่ายบริหารที่จะทำให้บุคคลสองฝ่ายในหน่วยงาน คือฝ่าย
บริหาร และฝ่ายปฏิบัติ เกิดความเข้าใจในหน้าที่ บทบาท และความสัมพันธ์ของงานจนมีแนวคิดที่
จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยยึดความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานเป็นหลัก เป้าหมายของการ
บริหารงานบุคคล คือ การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้
ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จในการทำงาน และพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร

ธงชัย สันติวงษ์ (2549 : 6-7) ได้อธิบายความหมายของการบริหารงานบุคคล
ว่า คือภารกิจของผู้บริหารทุกคน (และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากรโดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติใน
กิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มี
ประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

สมาน อัสวภูมิ (2547 : 82) กล่าวว่า iva การบริหารบุคลากร หมายถึง การจัด และดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายด้านบุคลากร การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ เพียงพอในการดำเนินงานขององค์กร การบำรุงรักษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้ สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรนันทร์ (2550 : 3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรและ / หรือบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับ บุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและ บรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและ พัฒนา ให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนสร้างหลักประกัน ให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กร ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ในอนาคต

พนัส หันนาคินทร์ (2546 : 15) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่ องค์กรจัดวางกระบวนการต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการที่จะได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพตามความ ต้องการและความจำเป็น เมื่อได้มาแล้วก็ต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในอันที่จะบำรุงรักษา คอบ แทนพัฒนา ประเมินผลการทำงาน ตลอดจนกำหนดวิธีการที่จะให้ความมั่นคงแก่ชีวิตการทำงาน และการพิจารณาให้ออกจากงานตามวาระหรือด้วยสาเหตุอื่น เช่น ไม่สามารถที่จะทำงานต่อไปได้ ไม่ว่าจะด้วยการด้อยความสามารถหรือการประพฤติดที่ไม่สมควรก็ตาม ในกรณีดังกล่าว ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานอาจจะไม่เคยพบตัวกันเลย แต่ผู้ปฏิบัติจะต้องเดินไปตามเส้นทางที่วางไว้

บรรยงค์ ไตจินดา (2548 : 16) การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการ ในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะกับงานที่กำหนดไว้ ทั้ง ผู้บริหารยังใช้เทคนิคการบริหารงานเพื่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคคลที่ปฏิบัติงาน มีการพัฒนาคุณภาพและฝีมือในการทำงาน มีการประเมินผลงาน การธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มี ค่าเอาไว้ มีการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคคลที่อยู่ในองค์กร การสร้างขวัญกำลังใจ สร้างจริยธรรมและทัศนคติที่ดีต่อองค์กรหรือวัฒนธรรมขององค์กรที่เหมาะสม

พิกอร์สและชาร์เลส (Pigors & Charles, 1961 : 13; อ้างถึงในเกียรติศักดิ์ วงศ์กุล พิลาศ, 2544 : 14) ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคลว่า ศิลปะในการแสวงหา การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรม พัฒนา บำรุงรักษาบุคลากร การกำหนดสิ่งตอบแทนต่างๆ และสามารถที่จะใช้บุคคล เหล่านั้นทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

บีช (Beach, 1970 : 14 ; อ้างถึงในเกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาศ, 2544 : 14) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับการวางแผนและโครงการเกี่ยวกับตัวบุคคล การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่างๆ การควบคุมอัตราค่าจ้างการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานภายในองค์กรหรือหน่วยงาน

ฟลิปโป (Flippo, 1961 : 4 ; อ้างถึงในปรัชญา ภัทรกำจร, 2546 : 9) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การกระทำที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุมในกระบวนการดูแล การพัฒนา การตอบแทนบุคคล การบูรณาการการบำรุงรักษาและการบรรจุบุคคล เพื่อให้บุคคลแต่ละคนได้บรรลุเป้าหมายที่ตนวางไว้เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์การและเหมาะสมกับเป้าหมายของสังคมเป็นส่วนรวมด้วย

ไนโกร (Nigro, 1955 : 36 ; อ้างถึงในชรินทร์ เพิ่มพูน, 2546 : 25) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล คือการดำเนินการในการวางแผนและการกำหนดกระบวนการเกี่ยวกับตัวเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ด้านศึกษาและวิจัยในอันที่จะปรับปรุงนโยบายด้านบุคคลเทคนิคในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาความสามารถของบุคคลในองค์การ

วูล์ฟ (Wolf, 1962 : 1 ; อ้างถึงในชรินทร์ เพิ่มพูน, 2546 : 25) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ว่าเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคล การทำให้เกิดการปฏิบัติงานและการควบคุมการทำงานของบุคคลในองค์การ

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การธำรงรักษามูลค่า การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่างๆ ตั้งแต่ โอน ย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีความมีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กรราบรื่นเท่านั้น

3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การจัดองค์การเพื่อดำเนินกิจการด้านต่างๆ มีรูปแบบแตกต่างกันไป ตามวัตถุประสงค์และลักษณะของกิจการ ตามทฤษฎีองค์การแล้วถือว่า องค์ประกอบสำคัญขององค์การมีสองส่วน คืองาน และ คน หมายความว่าองค์การทุกประเภท จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบด้านงาน ซึ่งได้แก่ การกิจที่จะต้องกระทำตามวัตถุประสงค์แล้ว การจัดระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ประกอบทั้งสองที่ดีคือ มีคน หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 2 ; อ้างถึงในสมัย สว่างวงศ์, 2550 : 18) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าบรรดาปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนาประเทศนั้น กำลังคนนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะเหตุว่า ถ้ามีจำนวนคนพอสมควร มีความรู้ความสามารถเหมาะสม แก่หน้าที่การงานและมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้ผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้น เป็นอันมาก จนอาจกล่าวได้ว่าคนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว

เด่นพงษ์ พลละคร (2527 : 14 ; อ้างถึงในสมัย สว่างวงศ์, 2550 : 18) กล่าวว่า บรรดาปัจจัยการผลิต 4 อย่าง คือทุน วัตถุดิบ เครื่องจักรและคนนั้น คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะคนเป็นสิ่งที่มีการรูปร่างและวิญญานต่างกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีแต่รูป ไม่มีวิญญาน เมื่อคนมีวิญญานก็ต้องมีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ โลก โกรธ หงุดหงิด เราไม่มีเงินเราสามารถยืมเขาได้ เราไม่มีเครื่องจักรเราสามารถซื้อได้ไม่มีวัตถุดิบสำหรับการผลิตเราก็หาได้ เราชอบใจอย่างไร ไม่ชอบใจอย่างไรก็แก้ไขได้คนซึ่งมีหัวใจ เราจะไปแต่ต้อง แก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงให้ได้ อย่างไรก็ตามไม่ได้ง่ายนัก

กิตติมา ปรีดีศิลป (2532 : 82-83 ; อ้างถึงในสมัย สว่างวงศ์, 2550 : 22) กล่าวว่า องค์การหรือหน่วยงานใดๆ จะเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถของผู้บริหารด้วย หากผู้บริหารสามารถจัดการเกี่ยวกับเรื่องคนได้แล้ว ปัญหาอื่นๆแทบจะหมดไป ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ ในปัจจุบันล้วนเป็นปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานบุคคลที่ขาดประสิทธิภาพของผู้บริหาร การบริหารงานบุคคลที่ดีจะ ช่วยแก้และลดปัญหาได้

พยอม วงศ์สารศรี (2542 : 5-6) ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ไว้ดังต่อไปนี้

1. ช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น
2. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข

เสนาะ ดิยาว (2545 : 15) ได้กล่าวว่า ในสมัยก่อนผู้บริหารไม่เคยให้ความสนใจหรือการบริหารงานบุคคลเลยหรือแม้แต่ในปัจจุบัน สำหรับองค์กรขนาดเล็กก็ไม่เคยจัดให้มีแผนการบริหารงานบุคคล เพราะเห็นว่างานบุคคลเป็นงานง่ายๆ คงไม่มีปัญหาอะไรต่างมุ่งความสนใจทางด้านเทคนิคหรือวิธีการทำงานมากกว่า จนต่อมาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นมาทั้งที่มีเครื่องมืออย่างดีในการปฏิบัติงาน จึงคิดกันว่าต้องมีปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเครื่องมือเหล่านั้น ผู้บริหารจึงต้องหันมาสนใจเรื่องของคนมากขึ้นและก็พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์กรใดที่ให้ความสนใจใส่ต่อคนผลผลิตขององค์กรนั้นจะเพิ่มมากขึ้น เพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2545 : 2) ในการบริหารงานใดๆ ก็ตามเป็นที่ยอมรับกันว่าเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคล เป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้นแม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่างๆ พร้อมมูลสักเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์ สุจริตและไม่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลตามความมุ่งหมาย

บรรยงค์ โตจินดา (2548 : 20-21) ความสำคัญของ การบริหารงานบุคคลนั้น นับวันที่จะมีความสำคัญขึ้นเรื่อยๆ トラบใดที่เรายอมรับความจริงว่า ทรัพยากรมนุษย์นั้นสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยการผลิตอื่นๆ แม้จะมีเครื่องจักรกลเข้ามามีบทบาทในการดำเนินธุรกิจมากขึ้นและใช้วิทยาการสูงขึ้น มีวิสัยทัศน์สามารถขุดเยียมเพียงใดก็ไม่ให้นำเครื่องจักรเข้ามาแทนที่คน ไม่ใช่เข้ามาเป็นนายคน เพราะคนต้องเป็นนายเครื่องจักรวันยังค่ำ คือ คนเป็นผู้สร้าง ผู้ใช้เครื่อง เช่นผลิตเครื่องคอมพิวเตอร์ (Hardware) ผลิตโปรแกรม (Software) ตั้งให้เครื่องทำตามคำสั่งทำให้ได้งานที่ละเอียดรวดเร็ว และมีข้อผิดพลาดน้อยลงหรือไม่เลย

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 35) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวางแผน เพื่อจัดหานุคลากรที่ดีมีคุณภาพมาเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร

2. ช่วยจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับประเภทและชนิดของงานที่ต้องทำและปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด ตลอดจนช่วยประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างผลสำเร็จในการดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

3. ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิธีการฝึกอบรมทางวิชาการ เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานให้มากขึ้น

4. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับภายในองค์การอย่างทั่วถึง โดยอาศัยกลยุทธ์และศิลปะแห่งการจัดการ

5. ช่วยพัฒนาสังคมภายในองค์การให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ขจัดปัญหาการทะเลาะวิวาท การเอารัดเอาเปรียบกัน ช่วยทำให้องค์การเป็นสังคมที่มีความสงบสุข บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขโดยทั่วกัน

สรุปได้ว่า ในการบริหารงานนั้นจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ งานและคน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่การที่ดำเนินการให้ภารกิจสำเร็งนั้นจะต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงาน กล่าวคือการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ โดย คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จ และใช้ปัจจัยอื่นๆ ในการทำงาน นอกจากนี้การทำงานมิใช่ว่ามีแต่คนทำงานเท่านั้น ในการทำงานจำเป็นต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้วย จึงจะทำให้งานสำเร็จและจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอรวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจมีสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม

3.3 หลักการบริหารงานบุคคล

การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในการทำงานในหน่วยงานหรือ องค์การ เพื่อให้บุคคลมาปฏิบัติงานตามที่ต้องการ และให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2547 : 16-22) สรุปแนวคิดการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ได้ดังนี้

1. การมุ่งในเรื่องประสิทธิภาพของพนักงาน ในเรื่องประสิทธิภาพนี้ นอกจากจะได้มีการตระหนักดีว่า ประสิทธิภาพของราชการขึ้นอยู่กับความสามารถของตัวข้าราชการในอันที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเป็นสำคัญแล้ว แนวคิดในเรื่องนี้ยังก้าวไปถึงว่าประสิทธิภาพของราชการ ขึ้นอยู่กับการที่ข้าราชการจะต้องมีความสำนึกว่าตน

จะต้อง รับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ (Responsiveness) เพื่อผลประโยชน์ของสังคมหรือของประชาชนอย่างแท้จริง

แนวคิดเหล่านี้ มุ่งหมายที่จะได้เห็นการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในวงราชการที่ดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นไปในทางสนับสนุนเกื้อกูลการพัฒนาประเทศโดยมุ่งหวังที่จะใช้วิธีการของการบริหารงานบุคคลแผนใหม่เข้าช่วย อันได้แก่ การปรับปรุงแก้ไขวิธีการสอบแข่งขัน คัดเลือกที่เป็นมาตรฐานและมีผลให้ได้ตัวบุคคลที่มีความสามารถอย่างแท้จริงเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาข้าราชการ ตลอดจนการใช้ระบบการจำแนกตำแหน่ง ในการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบเหล่านี้เป็นประการสำคัญ

2. การพิจารณาบุคคลในลักษณะที่เสริมสร้างคือ การแสวงหาการพัฒนาและการใช้คนให้เกิดประโยชน์มากที่สุดแก่องค์กร แนวทัศน์ที่มองการบริหารงานบุคคลในทางที่เป็นคุณ (Positive Approach) เช่นนี้สืบเนื่องมาจากการพิจารณาบุคคลในแง่ที่ดี ว่าคนทุกคนมีโอกาที่จะแก้ไขตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ถ้าอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนส่งเสริมกำลังใจหรือขวัญในการทำงานโดยเท่าเทียมกัน แนวนิยมตามหลักการบริหารงานบุคคลแผนใหม่จึงเป็นไปในทางที่จะสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมดังกล่าว เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานเป็นประโยชน์แก่องค์กรให้มากที่สุด แทนการก่อให้เกิดความเกรงกลัวหรือการลงโทษ วิธีปฏิบัติตามหลักการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ได้เน้นในเรื่องการพัฒนาบุคคล การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ ทำให้เกิดความอ่อนใจ ความรู้สึกมั่นคงรวมทั้งการปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานโดยยุติธรรมเท่าเทียมกัน และการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องบุคคลเพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงให้คนปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเหล่านี้ถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญซึ่งหน่วยงานบุคคลจะพึงยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

3. องค์การกลางในฐานะศูนย์การบริหารงานบุคคล แนวทัศน์ที่มุ่งในเรื่องประสิทธิภาพของข้าราชการพลเรือนได้พุ่งมองต่อไปถึงประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลในวงราชการพลเรือน จากลักษณะที่เป็นปัจจัยสำคัญในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพดังกล่าวและยิ่งไปกว่านั้นก็คือ ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลขึ้นอยู่กับสภาพขององค์การกลาง ความสนใจได้พุ่งตรงไปที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และมีความเห็นว่าหน่วยงานนี้ควรจะอยู่ในฐานะเป็นผู้นำอย่างแท้จริงเป็น ผู้นำทางและควบคุมการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการพลเรือนให้เป็นไปด้วยความดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งเรื่องนี้เกี่ยวพันไปถึงปัญหาต่างๆ หลายประการในอันที่จะสร้างสรรค์ ภาวะการเป็นผู้นำให้แก่องค์การ

4. มุ่งในลักษณะวิชาชีพของการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลซึ่งแต่เดิมปะปนอยู่กับการบริหารราชการทั่วๆ ไปนั้น เริ่มได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารที่มีความสำคัญ และสมควรจะต้องปฏิบัติให้ดีเป็นพิเศษ โดยอาศัยนักบริหารงานบุคคลที่มี

ความชำนาญในเรื่องงานบุคคลเป็นผู้คอยช่วยเหลือแนะนำวิธีการปฏิบัติและกลวิธีต่างๆ เพื่อให้การบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อการบริหารงานส่วนรวม ทั้งนี้เป็นที่ยอมรับกันว่าการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่ไม่สามารถจะแยกออกจากงานประจำทั่วไปได้

บรรยงค์ โตจินดา (2548 : 32-34) ได้กล่าวถึงผลกระทบของการการบริหารงานบุคคล ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. บริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่จะมุ่งศึกษาและวางนโยบายการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ มีนโยบายสรรหาเป็นหลักและมองกว้างไกลไปถึงการแลกเปลี่ยนบุคคลในวงการต่างๆ เพื่อให้ความรู้ ความสามารถกระจายออกไปโดยอัตโนมัติอีกด้วย เรื่องกระบวนการต่างๆ จะเป็นเพียงรายละเอียดที่จะช่วยประกอบการตัดสินใจให้กับผู้บริหารที่รับผิดชอบงานบุคคล

2. แนวความคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน หน่วยงานการบริหารงานบุคคล จำเป็นต้องเป็นระบบเปิด (Open System) เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและสะดวกกับการแก้ปัญหาต่างๆ ที่จะต้องเผชิญ เช่น ระบบกำหนดคน หรือคนกำหนดระบบ หรือต้องกำหนดทั้งระบบและคนไปพร้อมๆ กัน

3. การบริหารงานบุคคลแบบประชาธิปไตย ต้องยอมรับหลักเหตุผลของระบอบประชาธิปไตย ยอมรับความเท่าเทียมกันในสังคม ผู้ทำหน้าที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลในองค์กรต่างๆ ต้องปรับปรุงตัวเองให้มีความรู้กว้างขวางทันกับเหตุการณ์เสมอ โดยเฉพาะไม่ปิดกั้นเสรีภาพในโอกาสงานเพราะยังคิดว่า ตัวเองเก่งจะยิ่ง ไล่ลงทุกวัน

4. การยอมรับบรรยากาศทางการเมือง นับว่าเป็นบรรยากาศใหม่ของการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ เพราะเท่ากับเป็นการลบล้างแนวความคิดดั้งเดิม เรื่องความเป็นกลางทางการเมืองลงไปอย่างมาก แต่มิใช่หมายถึงการยอมรับระบบอุปถัมภ์อย่างเต็มที่ เพราะต้องการให้นักบริหารงานบุคคล รู้จักตัดสินใจเลือกกระทำหรือไม่กระทำอะไร จำเป็นต้องคำนึงถึงบรรยากาศทางการเมืองและค่านิยมประกอบไปด้วย

5. บทบาทของผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล จำเป็นต้องเปลี่ยนไปเป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องมีหูตากว้างไกลกว่าการเป็นพนักงานฝ่ายบริหารบุคคลากร จึงต้องศึกษาให้แม่นยำในระเบียบแบบแผนและกฎเกณฑ์และยังต้องกล้าเผชิญปัญหาทุกด้าน

6. เทคนิคและแนวคิดการบริหารต่างๆ ควรนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การพัฒนาองค์การ วิเคราะห์ระบบ การวิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยการประเมินผลงาน การบริหารงานโดยวัตถุประสงค์ การบริหารงานเฉพาะกิจ ตลอดจนแนวความคิดและแนวทางปฏิบัติ ทางสังคมศาสตร์ ก็ควรนำเข้ามาใช้ในการบริหารงานบุคคลด้วย

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2550 : 110-112) ให้ความคิดเห็นว่า การบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน มีความจำเป็นต้องขยายหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอยู่ในองค์การ ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันและควบคุมการลงทุนทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประหยัดตามความมุ่งหมายขององค์การ ระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้อยู่มี 2 ระบบ คือ

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) มีคำที่เรียกต่างกันไปอาทิ ระบบชูปเลี้ยงหรือระบบสกปรก (Spoils System) ระบบชอบพอกันเป็น พิเศษ (Favoritism) หรือระบบเล่นพวก (Nepotism) ระบบอุปถัมภ์เป็นระบบที่เอาตำแหน่งทางราชการมาเป็นเครื่องมือหรือใช้ประโยชน์ทางการเมือง การให้ตำแหน่งทางราชการ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของบุคคลเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก แต่ใช้เหตุผลอื่น เช่น ความเป็นญาติ เพื่อนฝูง ผู้มีพระคุณ เป็นต้น จึงเป็นสาเหตุให้การบริหารราชการตามระบบอุปถัมภ์มีข้อเสีย คือ

1.1 ข้าราชการขาดสมรรถภาพ เพราะบรรจุแต่งตั้งตามความพอใจไม่มีการเลือกสรรจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้งานไม่ก้าวหน้า

1.2 ข้าราชการถูกใช้ไปในทางส่วนตัว

1.3 ฐานะของข้าราชการคลอนแคลนขาดหลักประกันความมั่นคง

1.4 ข้าราชการทำงานมุ่งประจบผู้มีอำนาจ รักษาผลประโยชน์ของพวกเขาฟุ้งมากกว่าองค์การ

1.5 ผู้ไม่มีพรรคพวกจะไม่มีโอกาสเข้ารับราชการ

1.6 ข้าราชการไม่ได้รับความยุติธรรมตามสมควร

1.7 เป็นช่องทางให้นักการเมืองมาชักนำข้าราชการประจำ

2. ระบบคุณวุฒิ (Merit System) มีผู้กำหนดศัพท์เป็นภาษาไทยไว้ต่างๆ กัน เช่น ระบบคุณธรรม ระบบคุณความดี ระบบความรู้ความสามารถ ระบบความดีความสามารถ เป็นต้น ระบบคุณวุฒิเป็นวิธีเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยวิธีการเลือกสรรบุคคลโดยการสอบแข่งขันประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามต้องการโดยไม่คำนึงถึงเรื่องการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว การเกิดระบบคุณวุฒิมีเหตุผลและความจำเป็น คือ จำนวนข้าราชการต้องมีมากขึ้น ความสิ้นเปลืองงบประมาณที่เป็นค่าใช้จ่ายในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนคนใหม่ ความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายสำหรับการฝึกอบรมให้บุคลากรรู้จักทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

การปฏิบัติราชการไม่ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสามารถเพียงพอและป้องกันการใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งแนวความคิดที่ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณวุฒิ ได้แก่ ลักษณะเด่น 4 ประการ คือ

2.1 หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity)

2.2 หลักความสามารถ (Competence)

2.3 หลักความมั่นคง (Security on Tenure)

2.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality)

สมเด็จพระสังฆราช (2547 : 254) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการสำคัญในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม ไว้ว่ามีลักษณะเด่น 4 ประการ คือ

1. หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) หรือหลักโอกาสเท่าเทียมกัน ผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นความรู้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกคนจะมีสิทธิในการสมัครสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือก การกำหนดค่าตอบแทนที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเดียวกันหรือในระดับเดียวกัน จะได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเท่าเทียมกัน

2. หลักความสามารถ (Competence) การคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้น จะต้องใช้วิธีการคัดเลือกให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยรับสมัครผู้ที่มีความเหมาะสมอย่างกว้างขวาง แล้วจัดให้มีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก ผู้ที่มีความเหมาะสมตามเกณฑ์มากกว่า ย่อมมีสิทธิได้รับบรรจุแต่งตั้งก่อน นอกจากนี้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีผลการปฏิบัติงานเด่นย่อมได้รับการเลื่อนตำแหน่งก่อนผู้มีความเหมาะสมน้อยกว่า

3. หลักความมั่นคง (Security) เป็นหลักประกันในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นยึดเป็นอาชีพได้ โดยได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ตราใบบุคลากรยังมีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติดี มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่จะไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกออกจากการโดยไม่มีความผิด มีเงินเดือนให้ระหว่างปฏิบัติงาน มีบำนาญ บำเหน็จให้เมื่อพ้นงาน

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) หลักการข้อนี้มีลักษณะที่มุ่งเน้นเฉพาะข้าราชการให้ปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระ ถือว่าข้าราชการประจำต้องตั้งมั่นอยู่ในความเป็นกลางทางการเมือง ไม่ถูกแทรกแซงทางการเมือง หรือถูกบังคับให้อยู่ภายใต้อำนาจอิทธิพลของการเมืองใดๆ และให้ปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มความสามารถและเต็มภาคภูมิ

การบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ได้วิวัฒนาการมาจากแนวความคิดแบบเก่าจากผู้บังคับบัญชาสูงสุดเป็นผู้ออกคำสั่งแต่เพียงฝ่ายเดียวมาเป็นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาขององค์การ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 171) มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ การดำเนินงานต้องมีการวางแผน มีระบบงาน และกำหนดวิธีการขึ้นอย่างรัดกุม โดยนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการกำหนดระบบการทำงานที่เหมาะสม การวัดผลงาน ระบบค่าจ้างจะต้องมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน
2. งานทางด้านสวัสดิการ เป็นการช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการทั่วไป ได้แก่ สุขภาพอนามัย ความช่วยเหลือทางสังคม และสภาพการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรในองค์การมีความพอใจในงานและส่งผลต่อการตั้งใจทำงาน
3. การบริหารการจ้างงาน เป็นหน่วยงานหนึ่งในองค์การที่ถูกจัดตั้งขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่รับคนเข้าทำงาน เลือกคนงาน บรรจุแต่งตั้งการเก็บบันทึกเกี่ยวกับคนงาน การฝึกอบรมและสวัสดิการ เป็นต้น
4. จิตวิทยาอุตสาหกรรม เป็นการศึกษาถึงพฤติกรรมของคนแต่ละคน ธรรมชาติของคน และการกระตุ้นให้คนทำงานตามความเสมอภาคของตน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการคัดเลือก อบรม การบรรจุ การส่งเสริมสมรรถภาพของคนและการแก้ปัญหาอย่างอื่นเกี่ยวกับคน
5. สุขภาพและความปลอดภัย เป็นการจัดให้มีการดูแลและประกันทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน คือ ให้คนงานมีประกันอุบัติเหตุได้รับการพยาบาลเมื่อได้รับการบาดเจ็บ มีรายได้เลี้ยงตัวขณะที่ได้รับการรักษาและไม่สามารถทำงานได้หรือในกรณีทุพพลภาพ
6. ระบบสหภาพแรงงาน เป็นการรวมกลุ่มของฝ่ายพนักงาน ในรูปของสมาคมแรงงาน เพื่อก่อให้เกิดอำนาจต่อรองกับนายจ้าง เมื่อเกิดกรณีขัดแย้งสมาคมแรงงานจะเข้ามาปรับแทนพนักงานเพื่อทำข้อตกลงที่ยุติธรรมทั้งสองฝ่าย
7. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน เป็นการพิจารณาอัตราค่าจ้างที่จะต้องอาศัยปัจจัยหลายๆ อย่าง เช่น ค่าครองชีพ ลักษณะงานความรู้ความสามารถของผู้ใช้แรงงาน และระดับการจ้างทั่วๆ ไปในตลาดแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รู้ล่วงหน้าว่าโครงสร้างของค่าจ้างและเงินเดือนเป็นอย่างไร
8. การพัฒนาและการฝึกอบรม ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ทำให้เกิดการแข่งขันและเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในความสามารถของการทำงานให้มากขึ้น จึงจำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งระดับผู้ปฏิบัติการและผู้บริหาร

4. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสร่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ และเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 51)

4.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

4.1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

แนวทางปฏิบัติ

4.1.1.1 วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความพร้อม ความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

4.1.1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

4.1.1.3 นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

4.1.1.4 นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

4.1.2 การกำหนดตำแหน่ง

แนวทางปฏิบัติ

4.1.2.1 สถานศึกษาจัดทำารงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1.2.2 นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

4.1.2.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

แนวทางปฏิบัติ

1. สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

3. ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขขอตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำเสนอคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณออนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

4.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4.2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจากคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

4.2.1.1 การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือก ในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

4.2.1.2 การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยั้งต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและขออนุมัติต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เมื่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอนุมัติแล้วให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

4.2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางปฏิบัติ

4.2.2.1 กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

4.2.2.2 กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากข้อ 1 สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

4.2.2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(1) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

แนวทางปฏิบัติ

1.1 เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการนำเสนออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี

1.2 บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

1.3 รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

4.2.2.4 การโอนหรือเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแนวปฏิบัติ

(1) เสนอคำร้องโอนของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

(2) บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

4.2.2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง แนวทางปฏิบัติ

กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่ง รักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษา คนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน

4.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4.3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3.1.1 การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
2. แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน
3. ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

4.3.1.2 การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ แนวทางปฏิบัติ

1. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา
2. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

3. ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร
4. ติดตาม ประเมินการพัฒนา
5. รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา

4.3.1.3 การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง

แนวทางปฏิบัติ

1. ศึกษาวิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
2. ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม
3. ติดตาม ประเมินการพัฒนา

4.3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3.2.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา ความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
2. คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาตามกฎ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาตั้งเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังกล่าวทราบการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ ความตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด
4. รายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงใน ทะเบียนประวัติต่อไป

4.3.2.2 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย

แนวทางปฏิบัติ

1. ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย จากสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรม
2. ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด
3. ส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
4. รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางปฏิบัติ

1. กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
2. กรณีที่เพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

4.3.4 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

แนวทางปฏิบัติ

1. ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
2. ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด
3. จัดทำทะเบียนผู้ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์ และคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4.3.5 การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้ขอมีบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่างๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
2. ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร
3. นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยคุมทะเบียนประวัติไว้ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

4.4 วินัยและการรักษาวินัย

4.4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรม โดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง
2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่อง ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่า ไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง
3. รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้
2. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณา ให้อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาลงโทษ
3. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

4. รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

4.4.3 การอุทธรณ์

แนวทางปฏิบัติ

1. กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องอุทธรณ์ ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด
2. กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

4.4.4 การร้องทุกข์

แนวทางการปฏิบัติ

1. กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง
2. กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา

4.4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

4.5 การออกจากราชการ

4.5.1 การลาออกจากราชการ

แนวทางการปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการ ของครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา
2. รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

หรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น

แนวทางปฏิบัติ

1. ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนายอย่างเข้มข้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด
2. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ
4. รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.5.3 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา (เว้นแต่ได้กระทำความผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)
2. รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.5.4 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน

กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอแนวทางปฏิบัติ

1. ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย
2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้
3. รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม
2. ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถ ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสม ให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม ให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่พิจารณา

4.5.5 กรณีมีมลทินมัวหมอง

4.5.5.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่ส่งลงโทษวินัยร้ายแรง ถ้าได้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

4.5.5.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา เมื่ออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมอง กรณีถูกสอบสวนข้างต้นให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

4.5.6 กรณีได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้ จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

4.5.6.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดย คำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

4.5.6.2 รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วโดยสรุป การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล มีความสำคัญ คือ

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2. เพื่อส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ

สรุปได้ว่าขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ บุคลากรนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การจะให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยทรัพยากรที่จำเป็น 4 อย่าง คือ คน เงิน วัสดุ การจัดการ ซึ่งการใช้ทรัพยากรทั้ง 4 ให้เกิดประโยชน์ต้องคำนึงถึง 3 หลัก คือ หลักความเสมอภาค หลักประสิทธิภาพ และหลักประสิทธิผล โรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา และให้ความรู้แก่สมาชิกในสังคม ในโรงเรียนมีขอบข่าย ปัจจัยหลายอย่างที่ต้องดำเนินงาน ซึ่งทุกภารกิจมีความสำคัญ และจำเป็นที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนกัน ปัจจัยและทรัพยากรต่างๆมีความสำคัญ คน นับว่ามีความสำคัญ เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่นๆ ดังนั้นการจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลเพียงไรย่อมขึ้นกับ คน ในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ได้มีนักการศึกษาหลายคนได้ศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

สมบุรณ์ ธรรมลังกา (2541 : 55) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากรด้านระบบโครงสร้างพบว่า มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน ส่วนการจัดอัตรากำลังด้านบุคลากรนั้นครบตามเกณฑ์ทุกตำแหน่งแต่ไม่ตรงตามสาขาวิชา มีการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรไว้เหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ โดยมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ส่วนการสรรหาบุคลากรดำเนินการ โดยคณะกรรมการและผู้บริหารโรงเรียนร่วมกันพิจารณาใช้หลักคุณธรรม ความรู้ความสามารถในการสรรหา ด้านการพัฒนาบุคลากรนั้น บุคลากรใหม่ควรได้รับการปฐมนิเทศทุกคน ส่วนบุคลากรเก่าควรได้รับการพัฒนาเป็นประจำทุกปี อย่างน้อย 5 วัน โดยสถานศึกษาเป็นฝ่ายออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด สำหรับด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากรได้มีการให้บริการทางวิชาการแก่บุคลากรอย่างเพียงพอ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีการจัดบุคลากรให้ตรงกับงานและความสามารถอย่างเหมาะสมส่วนการพิจารณาความดีความชอบมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาอย่างยุติธรรมขณะเดียวกันการลงโทษทางวินัยได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาพิจารณาอย่างยุติธรรมและเหมาะสม

สุรินทร์ ทองเกลี้ยง (2543 : 50) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ไพบุลย์ คุณชมภู (2545 : 67) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดลำพูนพบว่า ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน มีการกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานของแต่ละคนไว้ชัดเจน มีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย และสนับสนุนให้ปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลในการวางแผนในปีการศึกษาต่อไป มีการกำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาที่พบ ได้แก่ ขาดแคลนบุคลากร และจัดบุคลากรไม่ตรงความรู้ความสามารถ ขาดการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน และขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความยุติธรรมและมีข้อเสนอแนะคือ ควรจัดสรรอัตราครูให้เพียงพอให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้บ่อยขึ้นโดยมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง การประเมินผล

การปฏิบัติงานควรอยู่ในรูปของคณะกรรมการและควรมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนโดยควรมีการนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนด้วย

สนธิ สายปิ่นตา (2545 : 89) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาสรุปได้ว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและการจัดคนเข้าปฏิบัติงานได้ แต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและจัดสรรคนเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระบบคุณธรรม ส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณและกฎระเบียบของทางราชการ ตลอดจนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม ส่วนปัญหาที่พบ คือ บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารไม่มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด บุคลากรรับผิดชอบงานหลายด้านทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพมีข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณ ไม่ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและชัดเจน จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด และไม่มีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจน ส่วนข้อเสนอแนะคือ ควรศึกษาภูมิหลังของบุคลากรแต่ละคนว่ามีความรู้ความสามารถความถนัดด้านใด ควรวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและชัดเจน ควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จ ควรจัดให้มีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้

ซาร์รีฟ สือนิ (2545 : 56) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหาและการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนใต้ ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านสรรหาบุคลากร ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาการบริหารแยกตามขนาดโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและในทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลพบว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านการสรรหาโดยคำนึงถึงวิชาเอก ความถนัด และมีข้อเสนอแนะด้านการสอนและด้านการพัฒนาควรได้รับการอบรมทั้งในและนอกประเทศ ศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศ รวมทั้งควรจัดสวัสดิการก่อนและหลังการเกษียณอายุหรือพ้นจากตำแหน่ง

วันชาวีรา เบ็ญลาเตะ (2546 : 99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารบุคคลของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหาร

ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมากและหากพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิคพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากร พิจารณาเป็นรายขั้นตอน 5 ขั้นตอนคือ ด้านการวางแผน การสรรหาและคัดเลือกบุคคล การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษา และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนขั้นอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ทักษะกระบวนการบริหารและการปฏิบัติงานตามกระบวนการ ตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งไม่แตกต่างกันและทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมบูรณ์ คุปตภากร (2546 : 41) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตการศึกษา 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ การได้มาซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้พ้นจากงาน

ณรงค์ ศรีละมุล (2547 : 58) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยะลา โดยภาพรวมทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหารตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางการบริหารต่ำกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารบุคลากร สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก และปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรนั้น ด้านการสรรหาบุคลากร มีปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรที่ได้จากการสรรหาไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรมีปัญหาด้านงบประมาณ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรมีปัญหาด้านการจัดสวัสดิการต่างๆ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้หลักเกณฑ์ในการประเมิน

บุญกร เพ็ชรพวง (2547 : 99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในขั้นตอนการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนการวางแผนพัฒนาบุคลากร และขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ส่วนขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมและแต่ละขั้นตอน อยู่ในระดับ ปานกลาง และผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีสภาพและปัญหาและการปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมและในแต่ละขั้นตอนไม่แตกต่างกัน

สมพร ใจคำปัน (2547 : 70) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรในเรื่องมีการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน มีแผนการควบคุมกำลังบุคลากรอย่างชัดเจนและมีการวางแผนกรอบอัตราบุคลากรไว้ล่วงหน้า มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน มีการประชุมชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้งมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม ส่วนปัญหาที่พบ คือ บุคลากรไม่เพียงพอ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงความรู้ความสามารถ บุคลากรรับผิดชอบงานหลายด้าน ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนพัฒนาบุคลากร ขาดการวางแผนประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะคือควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด

สว่าง จิระเรืองอุไร (2547 : 45) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่าระดับการปฏิบัติงานด้านการวางแผนบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

วีระ สุเมธาพันธ์ (2547 : 56) ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่าได้ว่า การปฏิบัติงานจริงเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือก

บุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการให้พ้นจากงานนั้น ผู้บริหารโรงเรียนกับคณาจารย์มีความเห็นแตกต่างกัน

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

1. ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนอัตราครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานและเสนอขอเงินวิทยฐานะให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาและผู้บริหารกำหนดอัตราตำแหน่งตำแหน่งพนักงาน ครู ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

2. ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะและเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะได้ผู้บริหารสามารถกำหนดคุณสมบัติเฉพาะด้านของบุคคลที่เข้าสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกเข้ารับราชการครูตามต้องการของสถานศึกษาได้ และผู้บริหารดำเนินการพิจารณาให้เข้ารับราชการในสถานศึกษา ย้ายสับเปลี่ยนได้ สถานศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษาได้

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถพิจารณาให้เงินวิทยพัฒน์แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้ผู้บริหารดำเนินการพิจารณาส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือแต่งตั้งข้าราชการครู ในสถานศึกษาให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นไป ซึ่งเป็นระดับที่มีการเลื่อนไหล และผู้บริหารต้องการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีจิตสำนึกในหน้าที่และปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

4. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารต้องการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองให้มากที่สุด ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรตามความต้องการสถานศึกษา และโรงเรียนควรพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรใหม่ก่อนมอบหมายงาน

5. ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ผู้บริหารอนุญาตการลาทุกประเภทตามระเบียบกำหนด ผู้บริหารต้องการให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและ

ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และผู้บริหารมีสิทธิยับยั้งการลาออกของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

6. ด้านการออกจากราชการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถยับยั้งการลาออกจากราชการของข้าราชการครูสายงานการสอนทุกระดับได้ ผู้บริหารพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูสายงานการสอนทุกระดับในสถานศึกษาลาออกจากราชการได้และผู้บริหารพิจารณาให้ข้าราชการครูสายงานการสอนโอนไปรับราชการสังกัดส่วนอื่น ส่วนผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชนะ ธนสมบุรณ์ (2548 : 48) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคาทอลิก ในกรุงเทพฯ เกี่ยวกับการได้มาซึ่งบุคลากร การธำรงรักษามูลค่า การพัฒนาบุคลากรและการให้พ้นจากงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง แต่ในด้านการธำรงรักษามูลค่า ผู้บริหารเห็นว่าการปฏิบัติจริงที่โรงเรียนอยู่ในระดับมาก ส่วนครูเห็นว่าการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง

มังกรแก้ว อรุณศิลป์ (2548 : 44) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

วิกรม ศาสวัตวงศ์กร (2548 : 63) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านการพัฒนาบุคคลเป็นอันดับ 1 ด้านการธำรงรักษามูลค่าเป็นอันดับ 2

ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2549 : 45) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรมีการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการ

ทำงาน มีการแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน โดยทำเป็นคำสั่ง มีการประชุมชี้แจงบุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม ส่วนปัญหาที่พบ คือ บุคลากรไม่เพียงพอ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า การจัดสวัสดิการมีน้อยและไม่ทั่วถึง และขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหา คือ ควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ควรจัดระบบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ ควรสร้างขวัญและกำลังใจตามโอกาสอันสมควร และควรมีการวางแผนการประเมินผลและการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. งานวิจัยต่างประเทศ

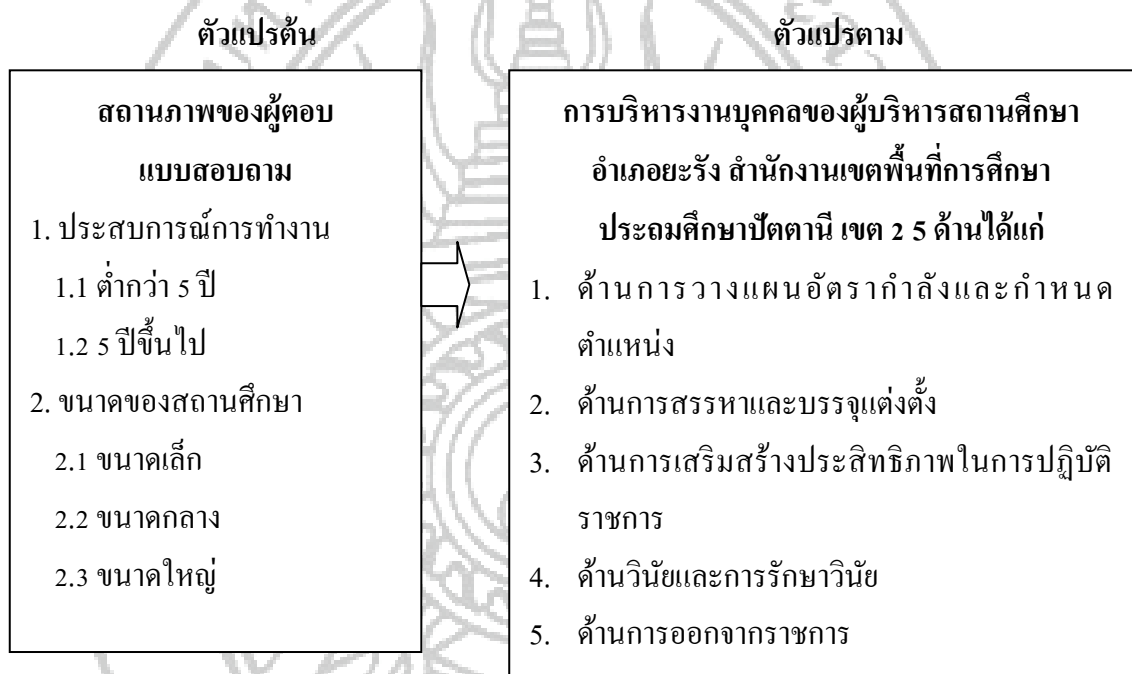
ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระได้ค้นคว้าเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลพอสรุปได้ดังนี้

แพดเกตต์ (Padgett, 1991 : 24 ; อ้างในสนธิท คงภักดี, 2548 : 45) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการบริหารงานบุคลากร โดยตั้งสมมติฐานว่า ขนาดโรงเรียนในรัฐจอร์เจีย มีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเลือกสรรการมอบหมายและการประเมินบุคคลอย่างเห็นได้ชัด และโครงการขององค์การมีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชา การจัดการบริหารบุคลากรอย่างเห็นได้ชัด ผลการวิจัยพบว่าขนาดโรงเรียนกับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเลือกสรร การมอบหมายงาน และการประเมินบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีทัศนะต่อกระบวนการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นทำให้ทราบถึงแนวทางการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยการวางแผนงานบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษามูลค่าบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ผู้ศึกษาเห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ไว้ 5 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ.2546 : 51) คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5)การออกจากราชการ ทั้งนี้ทั้ง 5 ด้าน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานบุคคล เขียนเป็นกรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

1. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอยะรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต2แตกต่างกัน
2. ครูที่สอนในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอยะรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต2แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการค้นคว้าอิสระเพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเขยั้ง จังหวัดปัตตานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในบทนี้จะกล่าวถึง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และแผนปฏิบัติการค้นคว้าอิสระ ซึ่งจะกล่าวในรายละเอียดต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครู อำเภอเขยั้ง จังหวัดปัตตานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 35 โรงเรียน จำนวน 440 คน โดยจำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษานขนาดกลาง และสถานศึกษานขนาดใหญ่

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ได้แก่ ครู อำเภอเขยั้ง จังหวัดปัตตานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 209 คน ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

2.1 คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ สูตรยามานะ (Yamane ; อ้างถึงในพ่องศรี วาณิชสุทวงศ์, 2546 : 104)

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

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N แทน ขนาดของประชากร
e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้
(Sampling Error) ในที่นี้กำหนด .05

คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ สูตรของ Yamane' ได้ดังนี้

$$N = 440 \quad e = .05$$

$$\text{แทนค่า } n = \frac{440}{1 + 440(.05)^2}$$

$$= 209$$

2.2 เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งตามชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แล้วสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยวิธีจับสลากตามลำดับ ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงสัดส่วนจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะรัง เขต 2

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	22	10
ขนาดกลาง	206	98
ขนาดใหญ่	212	101
รวม	440	209

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้ค้นคว้าอิสระสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – List) เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 5 ด้านจำนวน 50 ข้อ ประกอบด้วย

- | | | |
|---|----------|-----|
| 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง | จำนวน 10 | ข้อ |
| 2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | จำนวน 10 | ข้อ |
| 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ | จำนวน 10 | ข้อ |
| 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย | จำนวน 10 | ข้อ |
| 5. ด้านการออกจากราชการ | จำนวน 10 | ข้อ |

แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ(Checklist) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Linker's Rating Scale) โดยผู้ศึกษาค้นคว้ากำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนเป็น 5 ระดับซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

เกณฑ์และวิธีการให้คะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545:73)

คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารงานบุคคลอยู่ใน ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารงานบุคคลอยู่ใน ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารงานบุคคลอยู่ใน ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารงานบุคคลอยู่ใน ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารงานบุคคลอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระได้ดำเนินการสร้าง
แบบสอบถามตามลำดับขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็น
แนวทางในการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม

2.2 สร้างแบบสอบถามจากเอกสารที่ใช้ในงานวิจัยจากตัวแปรที่ต้องการศึกษา
นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และทำการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้าง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อตรวจสอบ
โครงสร้างและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อ
พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้
ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้วนำผลการพิจารณาไปทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้
ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา (IOC)
จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความถูกต้อง
เหมาะสม ความครอบคลุมและให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ โดยกำหนด
คะแนนไว้ดังนี้

+1 = เมื่อเห็นว่าตรงกับข้อบ่งชี้เนื้อหาตามที่ระบุไว้

0 = เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับข้อบ่งชี้เนื้อหาตามที่ระบุไว้

-1 = เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงกับข้อบ่งชี้เนื้อหาตามที่ระบุไว้

2.5 นำแบบสอบที่ผ่านการเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญ นำไปปรับปรุงและให้
อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 50 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9227

2.7 นำแบบสอบที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล
รวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้ศึกษาค้นคว้าเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการค้นคว้าอิสระจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัทตานี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการค้นคว้าอิสระ

2. ผู้ศึกษาค้นคว้าส่งแบบสอบถาม จำนวน 209 ชุด ไปถึงครูผู้สอนด้วยตนเอง

3. ผู้ศึกษาค้นคว้านำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ พบว่าสมบูรณ์ทั้ง 209 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้ค้นคว้าอิสระได้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปริมาณอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติจำนวน และร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัทตานี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบที (t – test) และค่าทดสอบเอฟ (F – test) หากพบความแตกต่าง ทำการทดสอบพหุคูณโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open - ended Questionnaire) เป็นปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัทตานี เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ สรุปเป็นความเรียง

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับ โครงสร้างหลักของเนื้อหา

(IOC)

2.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ตามวิธีครอนบาค (Cronbach)

2.2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.2.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2.4 ทดสอบค่าที (t-test) แบบ Two – Independent Sample Test

2.2.5 ทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way analysis of variance)

2.2.6 ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตารางที่ 2 แผนปฏิบัติการคั่นคว่ำอิสระ

[illegible]



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวិจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ ผู้ศึกษาจะได้นำเสนอหัวข้อตามลำดับดังนี้ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอข้อมูลตามแบบสอบถาม และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในรูปตาราง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆแทนความหมายดังต่อไปนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (t- test)

F แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F- test)

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการจัดลำดับของความถี่ และร้อยละของข้อมูล
2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 โดยจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยทดสอบ t – test และ F-test
4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพทั่วไป	จำนวน (N = 209)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	76	36.36
2. 5 ปีขึ้นไป	133	63.64
รวม	209	100.00
ขนาดสถานศึกษา		
1. ขนาดเล็ก	10	4.78
2. ขนาดกลาง	98	46.89
3. ขนาดใหญ่	101	48.33
รวม	209	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 63.64 และมีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 และอยู่ในขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ มากที่สุด จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 48.33 รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 46.89 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 พบว่าภาพรวมรายด้าน และรายข้อ โดยได้แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ตามกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็น นิติบุคคล ไว้ 5 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 51) ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5)การออกจากราชการ ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอ ยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ภาพรวมและ รายด้าน

การบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ บริหาร	อันดับที่
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	2.99	0.28	ปานกลาง	4
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	2.09	0.45	น้อย	5
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	4.01	0.58	มาก	1
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.58	0.73	มาก	3
5. ด้านการออกจากราชการ	3.92	0.54	มาก	2
รวม	3.32	0.65	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.92$) และวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
อำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ด้านการ
วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งและรายชื่อ

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการบริหาร	อันดับที่
1. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจของตนเอง	4.45	0.60	มาก	1
2. สถานศึกษามีการประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลัง	4.33	0.58	มาก	4
3. สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลัง	4.27	0.62	มาก	5
4. สถานศึกษาจัดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง	4.40	0.59	มาก	3
5. สถานศึกษานำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.41	0.67	มาก	2
6. สถานศึกษานำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ	2.00	1.42	น้อย	7
7. สถานศึกษาจัดทำมาตรฐาน / ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1.31	0.87	น้อยที่สุด	8
8. สถานศึกษานำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1.20	0.21	น้อยที่สุด	10
9. สถานศึกษาดำเนินการในการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1.30	0.96	น้อยที่สุด	9
10. สถานศึกษาประเมินเพื่อขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.30	0.95	ปานกลาง	6
รวม	2.99	0.28	ปานกลาง	

จากตาราง 5 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจของตนเอง ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือสถานศึกษานำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.41$) และ สถานศึกษาจัดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
อำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ด้านการสรร
หาและบรรจุแต่งตั้งและรายชื่อ

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การบริหาร	อันดับที่
1. สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด	3.94	1.00	มาก	1
2. สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐานมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการจำนวนและ อัตราค่าจ้าง	2.03	1.22	น้อย	5
3. สถานศึกษารับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบรรจุแต่งตั้ง	1.92	1.51	น้อย	6
4. สถานศึกษารับโอนข้าราชการอื่นมาบรรจุแต่งตั้ง	1.83	1.50	น้อย	7
5. สถานศึกษาดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงิน งบประมาณ	2.50	1.39	ปานกลาง	2
6. สถานศึกษาดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยไม่ใช้เงิน งบประมาณ	1.00	0.88	น้อยที่สุด	9
7. สถานศึกษาเสนอคำร้องขอย้ายไปยัง สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	1.49	0.209	น้อยที่สุด	8
8. สถานศึกษาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษา อื่น เพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนได้ทันเวลาตามความ ต้องการของสถานศึกษา	2.23	0.95	ปานกลาง	4
9. สถานศึกษาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษา อื่น ได้ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ	1.49	0.94	น้อยที่สุด	8
10. สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่มีความเหมาะสม ให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งเป็นผู้รักษาการ ในตำแหน่ง	2.49	0.94	ปานกลาง	3
รวม	2.09	0.45	ปานกลาง	

จากตาราง 6 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา คือ สถานศึกษาดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณ ($\bar{X} = 2.50$) และสถานศึกษาเสนอข้าราชการที่มีความเหมาะสม ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.49$) ตามลำดับ



ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
อำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ด้านการ
เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและรายชื่อ

	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ			การบริหาร	
1. สถานศึกษาปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	4.18	0.68	มาก	3
2. สถานศึกษาแจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงานมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน	4.32	0.66	มาก	1
3. สถานศึกษาได้ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.27	0.77	มาก	2
4. สถานศึกษากำหนดหลักสูตรการพัฒนให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา	3.72	0.81	มาก	8
5. สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดไว้	4.09	0.89	มาก	5
6. สถานศึกษาติดตามประเมินผล การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.45	1.12	ปานกลาง	9
7. สถานศึกษาดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ก่อนการเลื่อนตำแหน่ง	3.98	0.71	มาก	6
8. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบได้อย่างเหมาะสม	3.89	0.90	มาก	7
9. คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาโดยยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผยโปร่งใส ยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก	4.10	0.95	มาก	4
10. สถานศึกษาดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา	4.10	0.91	มาก	4
รวม	4.01	0.58	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอชะเรียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ สถานศึกษาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ สถานศึกษาได้ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.27$) และสถานศึกษาปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ



ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
อำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ด้านวินัยและ
การรักษาวินัยและรายชื่อ

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การบริหาร	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	2.68	1.28	ปานกลาง	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้ความเข้าใจใน กฎหมายและระเบียบ วินัย ในการปฏิบัติงานอยู่ เสมอ	3.15	1.19	ปานกลาง	2
3. สถานศึกษาดำเนินการส่งเสริมในการฝึกอบรม สร้างขวัญและกำลังใจ การจงใจ ฯลฯ ในอันที่จะ เสริมสร้างพัฒนาเจตคติและพฤติกรรม	1.17	0.55	น้อยที่สุด	9
4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร รักษาผลประโยชน์ของ ทางราชการ	1.21	0.58	น้อยที่สุด	10
5. สถานศึกษาหมั่นตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน และขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษากระทำผิดวินัย	3.04	1.65	ปานกลาง	4
6. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการ สอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดย ไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่กล่าวหาว่ากระทำ ผิดวินัย ไม่ร้ายแรง	1.67	1.18	น้อย	8
7. สถานศึกษาแจ้งข้อกล่าวหาและสรุป พยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มี ให้ ผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ รับทราบ	3.88	1.45	มาก	1

ตารางที่ 8 (ต่อ)

	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านวินัยและการรักษาวินัย			การบริหาร	
8. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น อุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ภายใน วัน นับ แต่วันที่ ได้รับแจ้ง	1.77	1.11	น้อย	7
9. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทธรณ์ ความผิดวินัยร้ายแรง ภายใน วัน นับแต่วันที่ ได้รับ แจ้งคำสั่ง	2.11	1.28	น้อย	6
10. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับ ความเป็นธรรม อันเนื่องมาจากการแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา	3.06	1.34	ปานกลาง	3
รวม	3.58	0.73	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ สถานศึกษาแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มี ให้ผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้รับทราบ ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบ วินัย ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.15$) และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรม อันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.06$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
อำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ด้านการออก
จากราชการและรายชื่อ

	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การบริหาร	อันดับที่
ด้านการออกจากราชการ				
1. สถานศึกษาจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุม ตรวจสอบ การเกษียณอายุ	3.20	1.45	ปานกลาง	10
2. สถานศึกษาขยับยั้งการลาออกจากและแจ้งเหตุผล ให้ผู้ขอลาออกทราบ	3.74	1.09	มาก	8
3. สถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจาก ราชการ	3.92	0.95	มาก	7
4. สถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ออกจาก ราชการ	3.95	0.85	มาก	6
5. สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน การ ทดลองปฏิบัติราชการ ออกจากราชการ	4.04	0.79	มาก	5
6. สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้โดยสม่ำเสมอ ออกจากราชการ	4.07	0.71	มาก	4
7. สถานศึกษา สั่งให้ผู้ที่หย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการ ออกจากราชการ	3.43	1.05	ปานกลาง	9
8. สถานศึกษา สั่งให้ผู้ที่ประพฤติไม่เหมาะสม ออก จากราชการ	4.14	0.84	มาก	3
9. สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่มีมลทินมัวหมอง ออกจาก ราชการ	4.28	0.93	มาก	2
10. สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่ง ของศาลให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำ โดย ประมาทหรือความผิดลหุโทษ ออกจากราชการ	4.44	0.73	มาก	1
รวม	3.92	0.54	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอชะเรียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ด้านการออกจากราชการ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือ สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่มิมีมลทินมัวหมอง ออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.28$) และ สถานศึกษา สั่งให้ผู้ที่ประพฤติไม่เหมาะสม ออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.14$) ตามลำดับ



ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 โดยจำแนกตามตัวแปร ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยทดสอบ $t - test$ และ $F - test$

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน

การบริหารงานบุคคล	ประสพการณ์การทำงาน				t	Sig
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.89	0.23	4.10	0.14	0.60	0.44
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.14	0.21	4.36	0.11	1.02	0.32
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.57	0.39	2.96	0.21	2.24	0.14
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	1.71	0.22	2.35	0.17	4.33	0.40
5. ด้านการออกจากราชการ	3.33	0.26	3.44	0.16	2.05	0.23
รวม	3.33	0.26	3.44	0.16	2.04	0.30

จากตารางที่ 10 พบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัย และการรักษาวินัย และด้าน การออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 จำแนกขนาดสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคล	ขนาดของสถานศึกษา						F	Sig	คู่ที่ต่าง
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่				
	(1)		(2)		(3)				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง	4.02	0.18	4.06	0.17	3.94	.49	0.02	0.90	-
2. ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	4.37	0.14	4.24	0.14	3.98	.56	0.44	0.51	-
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	3.09	0.27	3.17	0.26	3.87	.50	0.04	0.85	-
4. ด้านวินัยและการ รักษาวินัย	2.37	0.22	2.00	0.18	3.87	.52	1.75	0.19	-
5. ด้านการออกจาก ราชการ	3.47	0.20	3.37	0.19	3.94	.57	0.56	0.61	-
รวม	3.46	0.20	3.37	0.19	3.91	.52	0.56	0.61	

จากตารางที่ 11 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้าน การออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล
ของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2**

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2

ตารางที่ 12 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ความถี่
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	
1. ผู้บริหารไม่ได้นำแผนอัตรากำลังไปสู่การปฏิบัติ	5
2. ผู้บริหารไม่ได้จัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูอย่างจริงจัง	4
3. สถานศึกษาไม่ได้นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครู	4
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
1. ผู้บริหารไม่มีกระบวนการสรรหาที่ชัดเจน	4
2. การคัดเลือกบุคลากรไม่ตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ	3
3. การสรรหา ยังไม่มีความยุติธรรม	1
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	
1. ผู้บริหารไม่ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา	4
2. ผู้บริหารไม่มีการติดตาม ประเมินผล การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3
3. ผู้บริหารไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบได้อย่างเหมาะสม	2
ด้านวินัยและการรักษาวินัย	
1. ผู้บริหารไม่ได้ดำเนินการส่งเสริมในการฝึกอบรม สร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ที่จะเสริมสร้างพัฒนาเจตคติและพฤติกรรมของครู	4
2. ข้าราชการครูและไม่รักษาผลประโยชน์ของทางราชการเท่าที่ควร	3

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ความถี่
1. ผู้บริหารไม่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ไม่ร้ายแรง	3
ด้านการออกจากราชการ	
1. ผู้บริหารไม่ได้กำหนดระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับการให้พ้นจากตำแหน่งของผู้ได้บังคับบัญชา	5
2. ไม่มีการตัดเงินเดือนและการพักงานชั่วคราวแก่ครูที่ทำความผิดจริง	4
3. ไม่มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรเมื่อมีการพ้นจากตำแหน่ง	2

ตารางที่ 12 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอชะโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 พบว่า 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง คือสถานศึกษาไม่ได้นำแผนอัตรากำลังไปสู่การปฏิบัติ 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือผู้บริหารไม่มีกระบวนการสรรหาที่ชัดเจน 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือสถานศึกษาไม่ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย คือสถานศึกษาไม่ได้ดำเนินการส่งเสริมในการฝึกอบรม สร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ที่จะเสริมสร้างพัฒนาเจตคติและพฤติกรรม และ 5) ด้านการออกจากราชการ คือผู้บริหารไม่ได้กำหนดระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับการให้พ้นจากตำแหน่งของผู้ได้บังคับบัญชาและไม่ให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรที่พ้นจากตำแหน่ง

2. ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2

ตารางที่ 13 ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2

ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง	ความถี่
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	
1. ผู้บริหารควรนำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ	5
2. ผู้บริหารควรจัดทำมาตรฐาน / ภาระงานสำหรับข้าราชการครู	4
3. ผู้บริหารควรนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครู	4
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
1. ผู้บริหารควรกำหนดกระบวนการสรรหาที่ชัดเจน	4
2. การคัดเลือกบุคลากรต้องให้ตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ	3
3. กระบวนการการสรรหาต้องมีความยุติธรรม	1
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	
1. ผู้บริหารควรกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา	4
2. ผู้บริหาร ควรติดตาม ประเมินผล การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3
3. สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบได้อย่างเหมาะสม	2
ด้านวินัยและการรักษาวินัย	
1. ผู้บริหารควรดำเนินการส่งเสริมในการฝึกอบรม สร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ที่จะเสริมสร้างพัฒนาเจตคติและพฤติกรรม	4
2. ข้าราชการครูควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ	3

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง	ความถี่
1. ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริง และความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ไม่ร้ายแรง	3
ด้านการออกจากราชการ	
1. ผู้บริหารควรชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการให้พ้นจากตำแหน่งที่ชัดเจน	5
2. ควรมีการตัดเงินเดือน และพักงานชั่วคราวแก่ครูที่กระทำผิดจริง	4
3. เมื่อมีการให้พ้นจากงานควรบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร	2

จากตารางที่ 14 ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 พบว่า 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษาควรนำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารกำหนดกระบวนการสรรหาที่ชัดเจน 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สถานศึกษาควรกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย สถานศึกษาได้ดำเนินการส่งเสริมในการฝึกอบรม สร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ที่จะเสริมสร้างพัฒนาเจตคติและพฤติกรรม และ 5) ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารควรชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการให้พ้นจากตำแหน่งที่ชัดเจน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลของการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอชะโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ผู้ศึกษาค้นคว้า ได้สรุปผลการค้นคว้าอิสระ ส่วนรายละเอียดจะกล่าวตามลำดับ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชะโรง จังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชะโรง จังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามประเภทการทำงานและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชะโรง จังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

1. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชะโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่สอนในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชะโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อำเภอชะโรง จังหวัดปัตตานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2556 จำนวน 209 คน ซึ่งผู้ค้นคว้าอิสระได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane : 1973: 272-728 ; อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชสุภวงศ์, 2546: 104) และ ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sampel random sampling) โดยวิธีจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ซึ่งผู้ค้นคว้าอิสระได้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปริญญาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – List) เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 5 ด้านจำนวน 50 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Linker's Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตแนะนำตัวผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการค้นคว้าอิสระจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการค้นคว้าอิสระ

2. ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระส่งแบบสอบถาม จำนวน 209 ชุด ไปถึงครูผู้สอนด้วยตนเอง

3. ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ พบว่าสมบูรณ์ทั้ง 209 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบที (t – test) และค่าทดสอบเอฟ (F – test) หากพบความแตกต่าง ทำการทดสอบพหุคูณโดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe’s Method)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open - ended Questionnaire) เป็นปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน คือ การวางแผน อัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ สรุปเป็นความเรียง

สรุปผลการค้นคว้าอิสระ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ปรากฏผลดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 63.64 มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 ขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ มากที่สุด จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 48.33 รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 46.89 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2

ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการออกจากราชการ และวินัยและการรักษาวินัยตามลำดับ

ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือสถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจของตนเอง รองลงมา คือสถานศึกษานำเสนอแผนอัตราค่าจ้างต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ สถานศึกษาจัดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ตามลำดับ

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด รองลงมา คือ สถานศึกษาดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณ และสถานศึกษาเสนอข้าราชการที่มีความเหมาะสม ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง ตามลำดับ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ สถานศึกษาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน รองลงมา คือ สถานศึกษาได้ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง ตามลำดับ

ด้านวินัยและการรักษาวินัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ สถานศึกษาแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มี ให้ผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้รับทราบ รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบ วินัย ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรม อันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ตามลำดับ

ด้านการออกจากราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ออกจากราชการ รองลงมาคือ สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่มิมีมลทินมัวหมอง ออกจากราชการ และ สถานศึกษา สั่งให้ผู้ที่ประพฤติไม่เหมาะสม ออกจากราชการ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2

การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 จำแนกตามประเภทการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ความถี่สูงสุดแต่ละด้าน พบว่า 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง คือสถานศึกษาไม่นำแผนอัตรากำลังไปสู่การปฏิบัติ 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือผู้บริหารไม่มีกระบวนการสรรหาที่ชัดเจนขาดการประชาสัมพันธ์ 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือสถานศึกษาไม่ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย คือสถานศึกษาไม่ได้ดำเนินการส่งเสริมในการฝึกอบรม สร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ที่จะเสริมสร้างพัฒนาเจตคติและพฤติกรรม และ 5) ด้านการออกจากราชการ คือผู้บริหารไม่ได้กำหนดระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับการให้พ้นจากตำแหน่งของผู้ได้บังคับบัญชาและไม่ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะที่พ้นจากตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ความถี่สูงสุดแต่ละด้าน พบว่า 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษาควรนำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารควรกำหนดกระบวนการสรรหาที่ชัดเจนขาดการประชาสัมพันธ์ 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สถานศึกษาควรกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย สถานศึกษาได้ดำเนินการส่งเสริมในการฝึกอบรม สร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ที่จะเสริมสร้างพัฒนาเจตคติและพฤติกรรม และ 5) ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารควรมีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการให้พ้นจากตำแหน่งและควรให้ความสำคัญกับคุณลักษณะที่พ้นจากงาน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาริรฟ์ ลีโอนี (2545 :56) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพปัจจุบัน ปัญหาและการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนใต้ ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัด

ชายแดนใต้ในภาพร่วมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของวันชาติวิรา เบญญาเต (2546: 99) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารบุคคลของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษกร เพ็ชรพวง (2547 : 99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในขั้นตอนการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนการวางแผนพัฒนาบุคลากร และขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ส่วนขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคคลในภาพรวมและแต่ละขั้นตอน อยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสิทธิภาพของราชการขึ้นอยู่กับความสามารถของตัวข้าราชการในอันที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีประสิทธิภาพของราชการขึ้นอยู่กับการที่ข้าราชการจะต้องมีความสำนึกว่าตนจะต้อง รับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ เพื่อผลประโยชน์ของสังคมหรือของประชาชนอย่างแท้จริง

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของวันชาติวิราเบญญาเต (2546 : 99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารบุคคลของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่าทักษะกระบวนการบริหารและการปฏิบัติงานตามกระบวนการ ตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากำลังคนนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะเหตุว่า ถ้ามีจำนวนคนพอสมควร มีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงานและมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้ผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก จนอาจกล่าวได้ว่าคนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของชาร์ร็ฟท์ สือณี (2545 :56) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพปัจจุบัน ปัญหาและการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนใต้ ผลการวิจัยปัญหาการบริหารแยกตามขนาดโรงเรียนในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันและในทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลพบว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านการสรรหาโดยคำนึงถึงวิชาเอก ความถนัด และมีข้อเสนอแนะด้านการสอนและด้านการพัฒนาควรได้รับการอบรมทั้งในและนอกประเทศ ศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศ รวมทั้งควรจัดสวัสดิการก่อนและหลังการเกษียณอายุหรือพ้นจากตำแหน่ง วันชาวีรา เบญญาเดะ (2546 : 99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารบุคคลของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่าทักษะกระบวนการบริหารและการปฏิบัติงานตามกระบวนการ ตามขนาดโรงเรียน และประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่งไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของแพดเกตต์ (Padgett, 1991 : 24 ; อ้างในสนธิ คงภักดี, 2548 : 45) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับภารกิจการบริหารงานบุคคลากร ผลการวิจัยพบว่าขนาดโรงเรียนกับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีทัศนะต่อกระบวนการบริหารบุคคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในวงราชการที่ดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นไปในทางสนับสนุนเกื้อกูลการพัฒนาประเทศโดยมุ่งหวังที่จะใช้วิธีการของการบริหารงานบุคคลแผนใหม่เข้ามาช่วย อันได้แก่ การปรับปรุงแก้ไขวิธีการสอบแข่งขันคัดเลือกที่เป็นมาตรฐานและมีผลให้ได้ตัวบุคคลที่มีความสามารถอย่างแท้จริงเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาข้าราชการ ตลอดจนการใช้ระบบการจำแนกตำแหน่ง ในการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเหล่านี้เป็นประการสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการค้นคว้าอิสระเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอยะรัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้

- 1.1 สถานศึกษาควรจัดทำมาตรฐาน / ภาระงานสำหรับครูให้ชัดเจน
- 1.2 สถานศึกษาควรนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครู
- 1.3 สถานศึกษาควรให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการจำนวนและอัตรากำลัง
- 1.4 สถานศึกษาควรรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบรรจุแต่งตั้ง
- 1.5 สถานศึกษาดำเนินการส่งเสริมในการฝึกอบรม สร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างพัฒนาเจตคติและพฤติกรรม
- 1.6 ข้าราชการครูควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ
- 1.7 สถานศึกษาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่น เพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนได้ทันเวลาตามความต้องการของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาเรื่องความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 และสังกัดอื่นๆ
- 2.2 ควรศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 และสังกัดอื่นๆ

บรรณานุกรม

- เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาส. (2544). ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ไร่ จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ ศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เถรา เขต 2, สำนักงาน (2547). สรปุสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ 2547. จะเข้เถรา : กลุ่มงานนโยบายและแผน. สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาจะเข้เถรา เขต 2.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2540). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ชนะ ธนสมบุรณ์. (2548). ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของ
โรงเรียนคาธอลิกในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหาร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชรินทร์ พิยมพูน. (2546). การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัด
จะเข้เถรา. วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษา). วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏราชนครินทร์.
- ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์. (2542). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพริ้นดิง.
- เด่นพงษ์ พลละคร. (2527). การบริหารงานบุคคลและการดัมมนาบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2532). การบริหารงานบุคคลในแนวใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2549). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- บุษกร เพ็ชรพวง. (2547). สภาพปญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการการพัฒนาบุคลากรของผู้
บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปรัชญา ภัทรกำจร. (2546) การศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัด
จะเข้เถรา. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย สถาบันราชภัฏราชนครินทร์.

พนัส หันนาคินทร์. (2542). **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ :พรานนการพิมพ์.
 พยอม วงศ์สารศรี. (2542). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : พรานนการพิมพ์.
 พิชัย เสี่ยมจิตต์. (2542). **การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ**. อุบลราชธานี : คณะครุศาสตร์
 สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

มังกรแก้ว ครุณศิลป์. (2548). **ศึกษาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน**

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี
 นครินทรวิโรฒสงขลา.

รุ่ง แก้วแดง. (2542). **ปฏิรูปการศึกษาไทย แนวคิด หลักการ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
 พ.ศ. 2542** . กรุงเทพฯ : วิทยุชน.

วิกรม ศาสวตวงศ์กร. (2548). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 4**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีระ สุเมธาพันธ์. (2547). **ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์
 สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. วิทยานิพนธ์
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เทคนิค.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2542). **กระทรวงศึกษาธิการกับการขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2546). **การพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.

_____. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
 องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2546). **เทคนิคการบริหารและการวางแผน** . กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.

สนอง เครือมาก . (2549). **คู่มือปฏิบัติการในโรงเรียน**. นครสวรรค์ : โรงพิมพ์เรียนดี.

สมัย สว่างวงษ์. (2550). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม**

แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

เสนาะ ดิยาว. (2545). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สมาน รังสีโยกฤษณ์. (2545). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

_____. (2541). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สว่าง เรืองจิระอุไร. (2547). **การศึกษาการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา.

สงวน อินตะจวง. (2547). **ความต้องการและปัญหาในการพัฒนาครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สมเดช สีแสง. (2543). **คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา**. ชัยนาท : โรงพิมพ์เรียนดี.

สมบูรณ์ คุปตภากร. (2546). **ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตการศึกษา 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .

สุนิจา ทักษาสตร. (2546). **ประวัติการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง.

สุรินทร์ ทองเกลี้ยง. (2543). **ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

อนันต์ ชันธราช. (2546). **ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อำนาจ แสงสว่าง. (2544). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒนการพิมพ์.

Padgett. (1991). **Supervision: A Social Process**. 3d ed., New York: Appleton Century Co.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ

1.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ(Yamane ; อ้างถึงในผ่องศรี วาณิชสุภวงศ์, 2546 : 104) ดังนี้

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

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร
 e แทน ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดได้ที่ 0.05

1.2 หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรของ Rovinelli และ Hambleton (1978 อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 117) ดังนี้

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

เมื่อ IC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลัก
 ของเนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้สูตร (1990 : 204 อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 125 - 126)

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

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 S แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
 S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 หาค่าความถี่ (Frequency)

2.2 คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) จากสูตร

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

2.3 หาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (อ้างถึงในพ้องศรี วาณิชสุภวงศ์, 2546:156)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนข้อมูล

2.4 คำนวณค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (อ้างถึงในพ้องศรี วาณิชสุภวงศ์, 2546: 160)

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

เมื่อ SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนผู้ข้อมูล

2.5 การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ	t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบที
	X_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่มีคุณลักษณะตามที่ต้องการศึกษา
	X_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ไม่มีคุณลักษณะตามที่ต้องการศึกษา
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มที่มีคุณลักษณะตามที่ต้องการศึกษา
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มที่ไม่มีคุณลักษณะตามที่ต้องการศึกษา
	n_1	แทน	จำนวนคนในกลุ่มที่มีคุณลักษณะตามที่ต้องการศึกษา
	n_2	แทน	จำนวนคนในกลุ่มที่ไม่มีคุณลักษณะตามที่ต้องการศึกษา

2.6 การทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้สูตร (อ้างถึงในผ่องศรี วาณิชสุภวงศ์, 2546: 179) ดังนี้

$$F = \sqrt{\frac{MS_h}{MS_w}} \cdot df = k - 1, n - k$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงของเอฟ
	MS_h	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มที่ศึกษา
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.7 การเปรียบเทียบพหุคูณ เมื่อพบว่าค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Sheffe's Method) ใช้สูตร (อ้างถึงในผ่องศรี วาณิชสุภวงศ์, 2546: 182) ดังนี้

$$F = \frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{MS_w \left\{ \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right\} (K - 1)}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ
	$\overline{X_1}, \overline{X_2}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบ
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	n_i, n_j	แทน	ขนาดของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบ
	K	แทน	จำนวนกลุ่มที่ศึกษา



ภาคผนวก ข
ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ

ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ

ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ข้อ ที่	คะแนนพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม		แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ΣR	IOC	
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	0	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	0	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	0	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้

ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนพิจารณาของ					ผลรวม		แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	0	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านวินัยและการรักษาวินัย								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนพิจารณาของ					ผลรวม		แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านการออกจากราชการ								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้





ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อการค้นคว้าอิสระเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2” โดยผู้ค้นคว้าอิสระจะนำข้อมูลไปใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่องานค้นคว้าอิสระ ตามโครงสร้างหลักสูตรผู้เรียน แผน ข ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

2. ลักษณะแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

3. การตอบแบบสอบถาม

ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระทั้ง 3 ตอน ผู้ค้นคว้าอิสระขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน และทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง เพื่อจะทำให้ข้อมูลที่ได้มีความเชื่อถือ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานบุคคลสำหรับผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง

4. การเก็บข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด โดยจะเก็บไว้เป็นความลับและนำไปใช้เฉพาะการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เท่านั้น

5. การส่งแบบสอบถามคืน

เมื่อท่านตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้วกรุณารวบรวมแบบสอบถามใส่ซองและ
ส่งคืนผู้ค้นคว้าอิสระ เพื่อจะได้รวบรวมข้อมูลไปตามวัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระให้แล้ว
เสร็จต่อไป

พริฮาม เจ๊ะแม

(นายพริฮาม เจ๊ะแม)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับความจริงของท่าน โดยเลือกสถานภาพของตัว
ท่านเพียงสถานการณ์เดียว

1. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5 ปีขึ้นไป

2. ขนาดของสถานศึกษา

☐ ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 1-120 คน)

☐ ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-300 คน)

☐ ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องด้านขวาที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่ปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา โดยช่องต่าง ๆ มีความหมายดังนี้

5 หมายความว่า มีการบริหารในระดับมากที่สุด

4 หมายความว่า มีการบริหารในระดับมาก

3 หมายความว่า มีการบริหารในระดับปานกลาง

2 หมายความว่า มีการบริหารในระดับน้อย

1 หมายความว่า มีการบริหารในระดับน้อยที่สุด

การบริหารงานบุคคล	ระดับการบริหาร				
	5	4	3	2	1
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง					
1. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจของตนเอง					
2. สถานศึกษามีการประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลัง					
3. สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลัง					
4. สถานศึกษาจัดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง					
5. สถานศึกษานำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
6. สถานศึกษานำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ					
7. สถานศึกษาจัดทำมาตรฐาน / ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
8. สถานศึกษานำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการ					

ครูและบุคลากรทางการศึกษา					
9. สถานศึกษาดำเนินการในการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
10. สถานศึกษาประเมินเพื่อขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					

การบริหารงานบุคคล	ระดับการบริหาร				
	5	4	3	2	1
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง					
1. สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด					
2. สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการจำนวนและอัตรากำลัง					
3. สถานศึกษารับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบรรจุแต่งตั้ง					
4. สถานศึกษารับโอนข้าราชการอื่นมาบรรจุแต่งตั้ง					
5. สถานศึกษาดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณ					
6. สถานศึกษาดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยไม่ใช้เงินงบประมาณ					
7. สถานศึกษาเสนอคำร้องขอย้ายไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
8. สถานศึกษาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่น เพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนได้ทันเวลาตามความต้องการของสถานศึกษา					
9. สถานศึกษาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่น ได้ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ					

10. สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่มีความเหมาะสม ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งเป็นผู้รักษาราชการในตำแหน่ง					
--	--	--	--	--	--

การบริหารงานบุคคล	ระดับการบริหาร				
	5	4	3	2	1
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ					
1. สถานศึกษาปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง					
2. สถานศึกษาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน					
3. สถานศึกษาได้ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
4. สถานศึกษากำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา					
5. สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดไว้					
6. สถานศึกษา ติดตาม ประเมินผล การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
7. สถานศึกษาดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ก่อนการเลื่อนตำแหน่ง					
8. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบได้อย่างเหมาะสม					
9. คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณา โดยยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส ยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก					

10. สถานศึกษาดำเนินการในการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา					
---	--	--	--	--	--

การบริหารงานบุคคล	ระดับการบริหาร				
	5	4	3	2	1
ด้านวินัยและการรักษาวินัย					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบ วินัย ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
3. สถานศึกษาดำเนินการส่งเสริมในการฝึกอบรม สร้างขวัญและกำลังใจ การจงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างพัฒนาเจตคติและพฤติกรรม					
4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียรรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ					
5. สถานศึกษาหมั่นตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัย					
6. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวน ให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่กล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ไม่ร้ายแรง					
7. สถานศึกษาแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มี ให้ผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้รับทราบ					
8. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นอุทธรณ์ความผิด					

วินัยที่ไม่ร้ายแรง ภายใน วัน นับแต่วันที่ ได้รับแจ้ง					
9. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ภายใน วัน นับแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำสั่ง					
10. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรม อันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา					

การบริหารงานบุคคล	ระดับการบริหาร				
	5	4	3	2	1
ด้านการออกจากราชการ					
1. สถานศึกษาจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุม ตรวจสอบการเกษียณอายุ					
2. สถานศึกษายับยั้งการลาออกจากและแจ้งเหตุผล ให้ผู้ขอลาออกทราบ					
3. สถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการ					
4. สถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ออกจากราชการ					
5. สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน การทดลองปฏิบัติราชการ ออกจากราชการ					
6. สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยสม่ำเสมอ ออกจากราชการ					
7. สถานศึกษา สั่งให้ผู้ที่หย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการ ออกจากราชการ					
8. สถานศึกษา สั่งให้ผู้ที่ประพฤติไม่เหมาะสม ออกจากราชการ					
9. สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่มึลทินมัวหมอง ออกจากราชการ					
10. สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ออกจากราชการ					

ตอนที่ 3 ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอยะรัง
จังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความที่เป็นปัญหาและให้ข้อเสนอแนะ กระบวนการบริหารงานบุคคลที่
เกิดขึ้นในสถานศึกษา ตามสภาพความเป็นจริง ในด้านต่างๆ ต่อไปนี้

ด้าน	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง		
2. ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา		
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ		
4. ด้านวินัยและการรักษา วินัย		

5.ด้านการออกจากราชการ		
-----------------------	----------------------------------	----------------------------------





ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

แบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	.9216
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	.9070
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	.9289
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	.9335
5. ด้านการออกจากราชการ	.9225
รวมทั้งหมด	.9227





ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการค้นคว้าอิสระ



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๗๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายฟิรฮาม เจ๊ะแม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรูญ แก้วเอียน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๘๑๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๖ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยนายฟิรฮาม เจ๊ะแม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.จรรณี แก้วเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรด
กรอกข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา)

รองอธิการบดี รักษาการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖



ที่ ศธ ๐๕๕๔/ว ๙๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยนายพัทธาม เจ๊ะแม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรูณี แก้วเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยแล้วนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖



ภาคผนวก จ

รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ

รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ

1. โรงเรียนบ้านเจาะบาแน อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี
2. โรงเรียนบ้านน้ำใส อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี





ภาคผนวก ข

รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทำการค้นคว้าอิสระ

รายชื่อหน่วยงานที่ทำการค้นคว้าอิสระ

โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนบราโอ(กูวิง)	เล็ก	4	2
โรงเรียนบ้านอาโฮ	เล็ก	9	4
โรงเรียนบ้านบิทยา	เล็ก	8	3
โรงเรียนบ้านสายชล(ภูแบ่สิรา)	เล็ก	1	1
โรงเรียนบ้านบราโอ	กลาง	12	6
โรงเรียนบ้านประจัน	กลาง	10	5
โรงเรียนบ้านนุกะ	กลาง	10	5
โรงเรียนบ้านลิตะ	กลาง	12	6
โรงเรียนบ้านอู๋	กลาง	9	4
โรงเรียนบ้านศาลาสอง	กลาง	12	6
โรงเรียนบ้านบกก	กลาง	9	4
โรงเรียนชุมชนบ้านสะนอ	กลาง	14	7
โรงเรียนบ้านกระโด	กลาง	9	4
โรงเรียนบ้านกาแลสะนอ	กลาง	7	3
โรงเรียนบ้านกรือแซะ	กลาง	9	4
โรงเรียนบ้านต้นทุเรียน	กลาง	8	4
โรงเรียนวัดเกาะหวาย	กลาง	8	4
โรงเรียนบ้านคางา	กลาง	9	4
โรงเรียนละหารยามู	กลาง	11	5
โรงเรียนบ้านสายชล	กลาง	9	4
โรงเรียนบ้านอินทนิล	กลาง	10	5
โรงเรียนบ้านโคกขี้เหล็ก	กลาง	8	4
โรงเรียนวัดโคกหญ้าคา	กลาง	8	4
โรงเรียนบ้านต้นแซะ	กลาง	12	6
โรงเรียนบ้านต้นมะขาม	กลาง	10	5

รายชื่อหน่วยงานที่ทำการค้นคว้าอิสระ (ต่อ)

โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนชุมชนบือแนปีแน	ใหญ่	17	8
โรงเรียนชุมชนบ้านพงสตา	ใหญ่	23	10
โรงเรียนอนุบาลยะรัง	ใหญ่	29	13
โรงเรียนตลาดนัดบาซาเอ	ใหญ่	19	9
โรงเรียนบ้านระเว้ง	ใหญ่	22	10
โรงเรียนบ้านต้นพิกุล	ใหญ่	17	8
โรงเรียนวัดอัมพวนาราม	ใหญ่	24	10
โรงเรียนตลาดนัดปรีที	ใหญ่	20	10
โรงเรียนชุมชนบ้านต้นสน	ใหญ่	17	8
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 52	ใหญ่	24	10
รวม		440	209



ภาคผนวก ซ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นายธีรนนท์ จະระแอะ

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนต้นพิกุล
สถานที่ทำงาน โรงเรียนต้นพิกุล อำเภอชะอวด จังหวัดปัตตานี

2. นาย จรูญ

ล่องชุม

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลชะอวด
สถานที่ทำงาน โรงเรียนอนุบาลชะอวด อำเภอชะอวด จังหวัดปัตตานี

3. นายหุสตัน

บินอาแว

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนตลาดปรีดิ์
สถานที่ทำงาน โรงเรียนตลาดปรีดิ์ อำเภอชะอวด จังหวัดปัตตานี

4. นางธัญญา หมั่นหลี่

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านบาง
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านบาง อำเภอชะอวด จังหวัดปัตตานี

5. นางสาวอาบี๊ะ ตาปะโตะ

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ-นามสกุล	นายไพโรฮาม เจ๊ะแม
วัน เดือน ปีเกิด	9 มกราคม 2522
ที่อยู่ปัจจุบัน	91/1 หมู่ที่ 6 ตำบลคลองใหม่ อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี 94160
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ป.บัณฑิต (การสอนอิสลามศึกษา) มหาวิทยาลัยอิสลามยะลา
ประสบการณ์การทำงานในอดีต	ครูอัตราจ้างโรงเรียนบ้านสวนพลู อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	พนักงานราชการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านกาแลสะนอ อำเภอยะรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

