



การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1



จุฬามาศ แหนะชีเหล็ก

มหาวิทยาลัย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

**PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE
THIRDTTHAI NETWORK UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1**



JUTAMAT NAEWKHEELEK

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTST FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2025**

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเขต ไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
ชื่อนักศึกษา	จุฑามาศ แหนวี่เหล็ก
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผั่นสว่าง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผั่นสว่าง)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พระเมธีวัชรภรณ์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
ชื่อนักศึกษา	จุฑามาศ แหนวี่เหล็ก
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 71 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.94 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประเมินความต้องการจำเป็นด้วยค่า PNI Modified และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า :

1) สภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ และความต้องการจำเป็นเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ 2) ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษาในเครือข่าย เขต 1 มีดังนี้ ควรมีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานและความยืดหยุ่น การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามคุณสมบัติและความสามารถที่ชัดเจน การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี การรักษาวินัยและประเมินผลอย่างเสมอภาค โปร่งใส และการพัฒนาข้าราชการครูโดยการเชิดชูเกียรติ เปิดโอกาสศึกษาดูงาน สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน และสนับสนุนด้วยความยุติธรรม เพื่อเสริมประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

คำสำคัญ: การบริหาร, งานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา



ABSTRACT

Thematic Paper Topic	PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE THIRDTAI NETWORK UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
Student's Name	Jutamat Naewkheelek
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Jiraporn Phansawang

The objectives of the research were: 1) to study the current, desired and needs in personnel administration of school administrators in the Thirddthai Network under Roi Et Primary Educational Service Area Office 1. 2) to study the recommendations on personnel administration of school administrators in mention. The sample group consisted of administrators and teachers 71 in number. The research instrument was a five-rating scale questionnaire with content validity of 0.67- 1.00 and the current reliability at 0.97 desired The confidence value for the current condition is .94. The confidence value for the entire desired condition is .98. The statistical analyses employed include frequency, percentage, mean, standard deviation, needs assessment using PNI Modified, and content analysis.

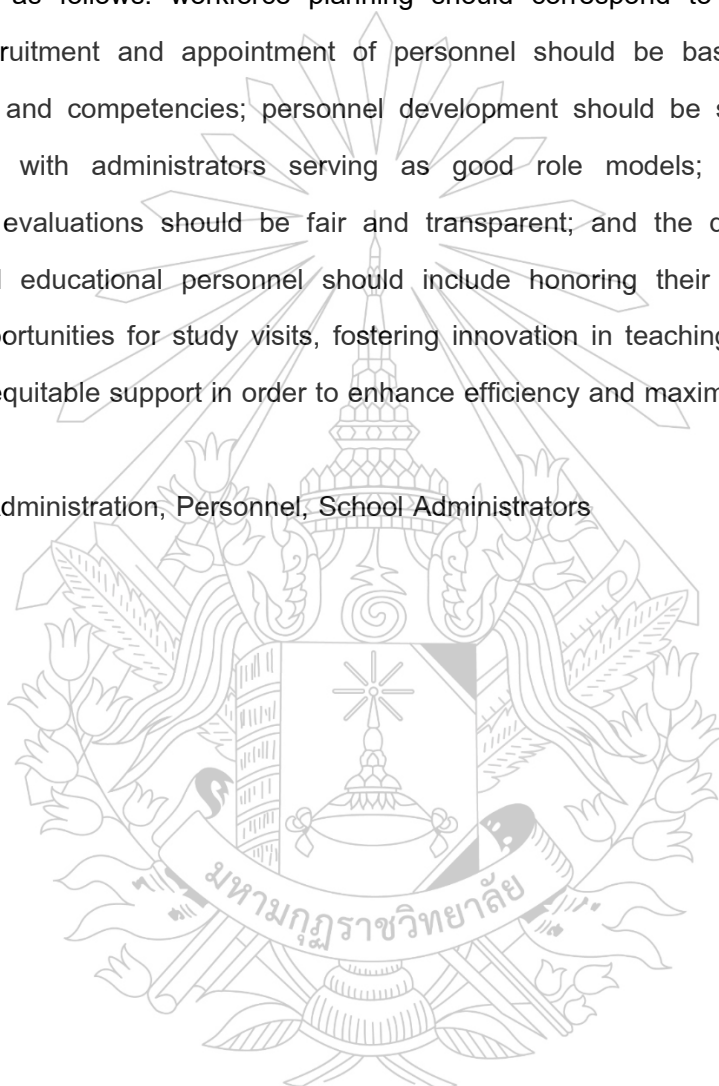
The research found that:

1) The current situation, was overall at a moderate level, ranked in order of average scores from highest to lowest as follows: discipline and termination of government service, enhancing efficiency in official duties, manpower planning and position allocation, development of teachers and educational personnel, recruitment and appointment, respectively. The desired situation was overall at a high level, ranked in order of average scores from highest to lowest as follows: recruitment and appointment, manpower planning and position allocation, discipline and termination of government service, enhancing efficiency in official duties, development of teachers and educational personnel, respectively. The highest level of the needs was for

recruitment and appointment followed by development of teachers and educational personnel, manpower planning and position allocation, enhancing efficiency in official duties, discipline and termination of government service, respectively.

2) The recommendations on personnel administration of school administrators in the Thirdthai Network under Roi Et Primary Educational Service Area Office 1 are as follows: workforce planning should correspond to workload with flexibility; recruitment and appointment of personnel should be based on explicit qualifications and competencies; personnel development should be systematic and standardized, with administrators serving as good role models; discipline and performance evaluations should be fair and transparent; and the development of teachers and educational personnel should include honoring their achievements, providing opportunities for study visits, fostering innovation in teaching and learning, and offering equitable support in order to enhance efficiency and maximize benefits for the school.

Keywords: Administration, Personnel, School Administrators



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเนื่องจาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอรัญญิธร ได้เปิดการเรียนการสอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาหาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.จิราภรณ์ พันสว่าง ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ได้เมตตาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาตรวจสอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของสารนิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง, นางบุษกร แสนะบุตร, นายธนบดี เมฆะราช ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการทำสารนิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เครือข่ายเทอดไทย เครือข่ายทุ่งเขาหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอรัญญิธร เขต 1 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่ช่วยอำนวยความสะดวก ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้เมตตาอบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ เพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจรวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีได้กล่าวนาม ไว้ ณ ที่นี้ ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ครอบครัว และผู้มีอุปการะคุณทุกท่าน เพื่อนพี่น้องสาขาการบริหารการศึกษาที่คอยเป็นกำลังใจและให้คำแนะนำ ตลอดจนทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

จุฬามาศ แนวนซ์เหล็ก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT.....	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฌ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฏ
สารบัญคำย่อ.....	ฌ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2. คำถามการวิจัย.....	4
1.3. วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4. ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5. นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
1.6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	9
2.2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	23
2.3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย	34
2.4. สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย.....	48
2.5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
2.6. กรอบแนวคิดในการวิจัย	68
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
3.1 ประชากรและกลุ่มเป้าหมายการวิจัย	70
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	71
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	71
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	73

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	74
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	111
5.1 สรุปผล.....	111
5.2 อภิปรายผล.....	116
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	119
บรรณานุกรม.....	122
ภาคผนวก	135
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	137
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	139
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)	143
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม	147
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	155
ภาคผนวก ฉ สรุปประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ของ เครื่องมือเพื่อการวิจัย (Index of Item – Objective Congruence).....	164
ภาคผนวก ช ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย (Reliability).....	171
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	173

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยการบริหารงานบุคคลของเครือข่ายเทอดไทย..... 47
3.1	ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มเป้าหมายการวิจัย..... 65
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน..... 72
4.2	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1..... 73
4.3	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 74
4.4	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านการ สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง..... 78
4.5	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 81
4.6	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ 85
4.7	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษา..... 88

4.8	ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารใน สถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง.....	91
4.9	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารใน สถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่งด้านการวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง.....	93
4.10	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารใน สถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	95
4.11	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารใน สถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ.....	96
4.12	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารใน สถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งด้านการรักษาวินัยและการออกจาก ราชการ.....	98
4.13	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารใน สถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งด้านการ พัฒนาข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา.....	99

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 หน้าที่ของหลักการบริหารเบื้องต้น.....	13
2.2 ทักษะทางการบริหารตามของ Katz and Kahn (1966)แนวคิด.....	15
2.3 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.....	48
2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	64



สารบัญคำย่อ

ใส่ข้อมูลที่นี่



บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ราชกิจจานุเบกษา, 2545 : 18-20) ได้กำหนดความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 และมาตรา 8 ว่า “การจัดการศึกษาจะต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” มาตรา 9 กำหนดให้มีการระดมทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา มาตรา 10 กำหนดให้บุคคลมีสิทธิเสมอภาคทางการศึกษา และต้องจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมาตรา 25 กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมดำเนินงาน และจัดแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบจัดให้มีอุทยานวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมทั้งมีแหล่งข้อมูลและแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบริการประชาชนให้รับรู้รับทราบ และสามารถตรวจสอบข้อมูลเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และการดำรงชีวิต เพื่อเสริมสร้างคุณภาพการศึกษา พัฒนาศักยภาพการบริหาร การติดตาม แผนงาน/โครงการ งบประมาณ บำรุงศิลปวัฒนธรรม และ การศึกษา

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2516 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคล ให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น เพื่อให้การดำเนินงาน การจัดการศึกษา รวมถึงการทำงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากที่สุด กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ การบริหารงานในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองนโยบายของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีผลสัมฤทธิ์ที่ดี ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

เป็นสำคัญ โดยผู้บริหาร โรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่การบริหารงานบุคคลเป็นงาน ที่ยุ่งยากซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคน ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ แตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัยและการออกจากราชการ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 6) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้วยการดำเนินงานตามนโยบายและแผนการดำเนินการในตัดสินใจ และการร่วมคิดร่วมทำผู้บริหาร ต้องเน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ บรรลุประสิทธิผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการบริหารงานบุคคล

งานบริหารบุคคลได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ได้อย่างคล่องตัว เป็นอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบตามหลักธรรมาภิบาลให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องดำเนินการตามภารกิจหลักคือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และบรรจุ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ซับซ้อน เนื่องจากเป็นงานที่ต้องปฏิบัติกับบุคคลหลายคนที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านความรู้ความสามารถอันเป็นปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคล และปัจจัยที่สำคัญอีกประการคือบุคคลเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตที่มีจิตใจ มีอารมณ์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบปัญหาต่าง ๆ แตกต่างกันไป เช่น ปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและรักษาวินัย และการออกจากราชการ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 50) ที่ระบุว่า ปัญหาในการบริหารงานบุคคลไว้ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคคล ปัญหา การสรรหาและการ

แต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงานและปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และการนิเทศบุคคล

สถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัด 7 โรงเรียน จากแผนพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ด้านปัจจัยความสามารถของบุคคล พบว่า 1) บุคลากรขาดความรู้ด้าน ICT 2) ครูขาดเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย 3) ครูและบุคลากรขาดความรู้ความชำนาญในวิชาที่ตนเองสอน เนื่องจากเป็นวิชาที่ได้สอนไม่ได้เป็นวิชาที่ตนเองสำเร็จมา 4) ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในบางสาขา 5) ขาดแรงจูงใจในการทำงาน 6) ขาดขวัญกำลังใจ 7) ไม่มีเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านบุคลากร (Staff Factors) พบว่า 1) ครูสอนไม่ตรงสาขาที่เรียนจบ และสอนไม่ตรงตามความถนัด 2) ครูไม่พัฒนาตนเอง ไม่แสวงหาความรู้ที่ทันสมัย 3) ครูส่วนหนึ่งไม่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสารที่ทันสมัย 4) บุคลากรขาดการพัฒนาในงานที่รับผิดชอบ 5) ขาดทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลและการประเมินเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของตน 6) บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ (แผนพัฒนาการคุณภาพการศึกษาโรงเรียนบ้านเทอดไทย เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566)

จากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายเทอดไทย อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยคณะกรรมการจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า โรงเรียนบางแห่งขาดการประสานความร่วมมือและไม่ได้ให้ความสำคัญกับการทำหน้าที่ ของการบริหารงานบุคคลเท่าที่ควร นอกจากนั้นยังพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท ของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีขอบข่ายที่กว้างทำให้อาจไม่ทราบถึงวิธีการบริหาร และการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย อีกทั้งความพร้อม ของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ก็อาจมีไม่มากนัก จึงทำให้เกิดปัญหาที่แตกต่างกันออกไป ส่งผลให้การมอบหมายหน้าที่ การขอคำปรึกษาหารือ การสนับสนุน หรือการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานบุคคลไม่บรรลุผลเท่าที่ควร (แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนบ้านเทอดไทย เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566)

จากความสำเร็จและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และส่วนรวมต่อไป รวมทั้งศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นใดบ้าง เพื่อที่จะทำให้ปัญหาและอุปสรรคนั้นให้น้อยลงหรือหมดไป ก่อให้เกิดความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีงาม ในกลุ่มงานบุคคลในสถานศึกษา และโรงเรียนมีการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2. คำถามการวิจัย

1.2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 1 อยู่ในระดับใด

1.2.2 ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 1 เป็นอย่างไร

1.3. วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การบริหารบุคลากรของผู้บริหารในสถานศึกษา ในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

1.3.2 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารบุคลากรของผู้บริหารในสถานศึกษา ในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

1.4. ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต ด้านเนื้อหา การวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดของนักการศึกษา

และนักวิชาการศึกษา รวมทั้งแนวทางการดำเนินงานในหน่วยงานประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ (2550), นพพช บัญญัติราตุล (2551), จอมพงศ์ มลคลวานิช (2555), พงศ์ ศรัณย์ จันทรรัตน์ (2556), จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2557), ปาริชาติ สติภา (2558) และ ศิริรัตน์ มกรพลักษ์ (2559) ประกอบด้วย 5 ด้าน

ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ด้านที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ด้านที่ 4 การรักษาวินัยและออกจากราชการ

ด้านที่ 5 การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

1.4.2 ด้านประชากรและกลุ่มเป้าหมายการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 71 คน 7 โรงเรียน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รวม 6 คน และ กลุ่มครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 65 คนรวมประชากรทั้งสิ้น 71 คน โดยผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 71 คน

1.4.3 ด้านสถานที่

สถานที่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านเทอดไทย โรงเรียนบ้านยางใต้ โรงเรียนบ้านหนาด โรงเรียนบ้านอีโก้ม โรงเรียนบ้านห้วยสนุก สะพานทอง โรงเรียนบ้านช่องแมง และโรงเรียนบ้านบัวหลวง(สหราษฎร์บำรุง)

1.4.4 ด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาการทำการวิจัย ในปีการศึกษา

1.5. นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อให้ได้บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสุดและคงอยู่กับองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาคุณภาพและมีฝีมือในการทำงาน เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีการประเมินผลงานตลอด จนทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพึงพอใจ มีความสุข เพื่อให้องค์กรบังเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามความมุ่งหมายประกอบด้วย

1.) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผนในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีการจัดสรรทรัพยากร สอดคล้องอัตรากำลัง มีการจัดทำคู่มือ ระเบียบปฏิบัติในตำแหน่งต่างๆ และกำหนดตำแหน่งงานโดยยึดประโยชน์ทางราชการ ประโยชน์ของนักเรียน และสถานศึกษามีการติดตาม ประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ด้วยความเที่ยงตรง จัดหาล้างคนตามความต้องการไว้ล่วงหน้าทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ โดยการคาดคะเนความจำเป็นในอนาคต เพื่อให้ตรงกับสาขาในการจัดการเรียนการสอน

2.) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร ตามขั้นตอน คือ มีการประกาศรับสมัครคัดเลือก ประชาสัมพันธ์ กำหนดระยะเวลา การสรรหาบุคลากร มีการดำเนินการสอบข้อเขียนภาคความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน สอบสัมภาษณ์ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติสมัครได้อย่างยุติธรรม เที่ยงตรง และตรงตามสาขาที่กำหนด

3.) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การศึกษาความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตรคู่มือนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมทุกคน การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลงาน และความดีหรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ การจัดสวัสดิการของสถานศึกษา มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.) ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ หมายถึง การให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยใช้วิธีการต่างๆ การควบคุมดูแลข้าราชการครูในบังคับให้ปฏิบัติตน อยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาวินัย จริยธรรมของข้าราชการและบุคลากรดำเนินการอย่างเป็นระบบโปร่งใสยุติธรรม การดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกไปตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

5.) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาหมายถึง การพัฒนาสนับสนุน และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนา และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จัดทำโครงการหรือกิจกรรม จัดสัมมนาทางวิชาการ เพื่อให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมรวมถึง สนับสนุนการศึกษาดูงานนอกสถานที่ โดยสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลหลังการพัฒนา บุคลากรให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาแก่บุคลากรอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้วยความเสมอเท่าเทียมกัน

1.5.2 ตำแหน่ง หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ครูผู้สอน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถานศึกษาเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู ครูผู้ช่วย ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.5.3 เครือข่ายเทอดไทย หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษา ในระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พื้นที่ อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านเทอดไทย โรงเรียนบ้านยางใต้ โรงเรียนบ้านหนาด โรงเรียนบ้านอีโก้ม โรงเรียนบ้านห้วยสนุกสะพานทอง โรงเรียนบ้านช่องแมง และโรงเรียนบ้านบัวหลวง

1.5.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คู่มือพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด 7 อำเภอ ได้แก่ เมืองร้อยเอ็ด, จตุรพักตรพิมาน, ธวัชบุรี, ศรีสมเด็จ, จัหาร, เชียงขวัญ และทุ่งเขาหลวง

1.5.5 ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ปริญญาตรี และ 2) สูงกว่าปริญญาตรี

1.5.6 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง หมายถึง ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 5 ปี 2) 5 – 10 ปี และ 3) มากกว่า 10 ปี

1.6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายเขตไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นและสามารถนำผลวิจัย ไปใช้ในการวางแผนกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายเขตไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล สามารถนำไปเป็นข้อมูล ให้ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนำไปใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในหน่วยงาน ที่มีความสามารถตรงตามความต้องการ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ซึ่งมีหัวข้อที่สำคัญดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- 2.3 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย
- 2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1.แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

คำว่า “การบริหาร” มาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Administration” ซึ่งแปลว่า การกระทำในการจัดการของรัฐบาลหรือกิจการสถาบัน (The act of management of government or institutional affairs) โดยมีความหมายคล้ายกับคำว่า “การจัดการ” ที่มาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Management” ซึ่งแปลว่า การกระทำ ศิลปะ หรือท่าทางของการจัดการ การจัดแจง การควบคุม การชี้แนะ ฯลฯ (The act, art, or manner of managing, handing, controlling, directing, etc) (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560, หน้า 16) แต่อย่างไรก็ตามคำว่า Administration จะนิยมนำไปใช้ในทางการบริหารราชการ ส่วนคำว่า Management จะนิยมใช้ในทางการบริหารธุรกิจ ดังนั้นเมื่อมองในแง่ของการบริหารการศึกษาจะเน้นใช้คำว่า Administration มากกว่าคำว่า Management (จรูญ แก้วเอี่ยม, 2557, หน้า 1) โดยมีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 17) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานกับคนและโดยคน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

มุนา จารง (2560, หน้า 30) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางการปฏิรูปการศึกษา มุ่งหวัง ยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพโดยได้บัญญัติให้มี การกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ งานบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ สถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาโดยตรง เพื่อความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการบริหารจัดการให้ องค์การมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

พระครูวิจิตรสาธิต (2560, หน้า 1-15) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษาจึง ควรมีแนวปฏิบัติที่อยู่ในกรอบคุณธรรม เพราะคุณธรรมเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งจิตใจบุคคลให้ประพฤติ ในทางที่ถูกที่ควร และเป็นเครื่องมือช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และคุณธรรมที่ผู้บริหารพึงมีนั้นปรากฏอยู่ในหลักของพระพุทธศาสนา ระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง จรรยาบรรณ ระเบียบวินัยข้าราชการครู ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับ ผู้ประกอบวิชาชีพครู เพราะคุณธรรมเป็นเครื่องประกันคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และ บุคลากรทางการศึกษา

นรมน ชันติ (2561, หน้า 25) ได้กล่าวว่า กระบวนการที่ทำให้งานลุล่วงหรือสำเร็จได้โดย ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยวิธีการดำเนินการตามกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้บริหาร สถานศึกษาต้องอาศัยทั้งอำนาจหน้าที่ ทักษะของภาวะผู้นำ และความรู้ทางการบริหาร มาดำเนินการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลตามที่สถานศึกษาได้ ตั้งเป้าหมายไว้

นิรนุช ชัยบิน (2561, หน้า 19) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพโดย มีขั้นตอนนับแต่การกำหนด เป้าหมายจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ประสานงาน กำกับ ติดตาม และ นิเทศ เพื่อให้บุคลากรทำงานเต็ม ตามศักยภาพโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร”

ประภาษ จิตรศิลป์ (2561, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการหรือ กิจกรรม กระบวนการทำงานระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันและใช้ปัจจัย ทางการบริหารเพื่อบรรลุประสิทธิผลขององค์การอย่าง มีประสิทธิภาพ

ภารดี อนันต์นาวิ (2561, หน้า 34) การบริหารว่า การบริหาร คือการใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรทางการศึกษามาประกอบการตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2561, หน้า 103) การบริหารว่าเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัยหลักการในการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือการวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุมซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ ที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทวนะบุตร (2561, หน้า 98) การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2562, หน้า 186) การบริหารหมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบ และให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

สันติ บุญภิรมย์ (2562, หน้า 56) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ มามีส่วนร่วมสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

จันทร์ภาณี สงวนนาม (2563, หน้า 34) การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลและกลุ่มบุคคลซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหารได้แก่เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณ และเทคโนโลยี เพื่อที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

Bartol and Martin (1993, p. 5) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ องค์การประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีหน้าที่หลักทางการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การปฏิบัติงาน และการควบคุม

Heinz and Harold (2004, p. 4) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการของการ ออกแบบและการดำเนินการ เพื่อให้แต่ละคนทำงานร่วมกันได้ในสภาวะแวดล้อมนั้น ๆ และทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพบังเกิดผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

Carrolland Gillen (2009) ให้ความหมายว่าการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญคือการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่และภารกิจ อย่างเป็นระบบ ตามขั้นตอนที่วางไว้ โดยมีผู้ใต้บังคับบัญชาคือกลุ่มบุคคล ภายในองค์การ ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารทรัพยากรให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

2.1.2 กระบวนการบริหาร

การบริหารที่ดีต้องอาศัยกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพจึงจะทำให้การบริหารภารกิจ ใด ๆ ประสบความสำเร็จ โดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ได้ดังนี้

Fayol (1949, p. 20, cited in Lunenburg & Ornstein, 2000, p. 7) ได้เสนอ กระบวนการบริหารที่สรุปจากประสบการณ์การบริหารงานของตนเอง ซึ่งเรียกว่า POCCC โดยแบ่ง กระบวนการบริหารออกเป็น 5 ขั้นตอน สรุปได้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning : P) หมายถึง การกำหนดแผนปฏิบัติการหรือวิถีทางที่จะ ปฏิบัติงานไว้ตั้งแต่ต้นจนจบ ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ เป็นแนวทางที่วางไว้สำหรับการทำงานใน อนาคต ซึ่งการวางแผนนี้จะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการที่คาดการณ์ล่วงหน้า ซึ่งจะ ถ่ายทอดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการการทำงานและเป้าหมายที่จะต้องบรรลุสู่ความสำเร็จ

2. การจัดองค์การ (Organizing : O) หมายถึง การกำหนดตำแหน่งงาน ภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนคน ให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกกระบวนการ รวมถึงการจัด โครงสร้างองค์การ เพื่อจัดลำดับการบริหารและสั่งการด้วย หากองค์การมีการจัดการองค์การที่เป็น ระบบระเบียบ แบ่งงานชัดเจน ไม่ทับซ้อน มีหน้าที่ครบ มีปริมาณคนพอกับที่ต้องการจะส่งผลให้การ ทำงานมีประสิทธิภาพ และโอกาสบรรลุผลสำเร็จที่สูง

3. การบังคับบัญชา (Commanding : C) หมายถึง การทำงานเป็นหมู่คณะจำเป็นต้องมี ผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีคนคอยควบคุม สั่งการ ควบคุมรวม ตลอดจนสอดส่องปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขให้ไวที่สุด ข้อดีในการมีอำนาจสั่งการอีกอย่างก็คือช่วยให้เกิด

การตัดสินใจอย่างทันท่วงที ผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจจะต้องสามารถวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ และตัดสินใจได้เฉียบขาด ว่องไว ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเองด้วย และผู้บังคับบัญชาที่ดียังสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เข้าใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้กำลังใจ รวมถึงอยู่ข้าง ๆ ในยามที่เกิดวิกฤติ

4. การประสานงาน (Coordinating : C) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงงาน ตลอดจนการปฏิบัติการทุกอย่าง รวมไปถึงกำลังคนที่หน่วยให้ทำงานเข้ากันให้ได้ กำกับให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน อำนาจการให้การทำงานราบรื่น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่วางไว้ ทุกอย่างหากขาดการประสานงานที่ดีก็อาจทำให้เกิดความล้มเหลวได้ เมื่อมีการแบ่งโครงสร้างตลอดจนมอบหมายงานให้กับแต่ละส่วนชัดเจนแล้วการประสานงานให้เกิดการทำงานที่ดีที่สุดนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะแต่ละส่วนต้องทำงานสอดคล้องกันเพื่อผลสำเร็จเดียวกันนั่นเอง การประสานงานที่ดีนั้นจำเป็นจะต้องมีในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคลต่อบุคคล หัวหน้างานต่อลูกน้อง แผนกต่อแผนก ไปจนถึงผู้บริหารต่อทุกหน่วยงานในองค์กรเช่นกัน

5. การควบคุม (Controlling : C) หมายถึง การกำกับตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ ประครองการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ทั้งในเรื่องของกรอบเวลา มาตรฐานการปฏิบัติการ ขั้นตอนการทำงาน ไปจนถึงการประสานงานทุกฝ่ายให้เกิดความราบรื่น การควบคุมนี้ยังรวมถึงการบริหารที่ไม่ใช้ทรัพยากรบุคคลอีกด้วย แต่รวมถึงทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ เครื่องจักร ผลิตผลที่ได้ ตลอดจนงบประมาณในการดำเนินงานทั้งหมดด้วย เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด

Gulick and Urwick (1937, cited in Lunenburg & Ornstein, 2000, p. 6) ได้ศึกษากระบวนการบริหารของ Fayol และเห็นว่ากระบวนการบริหาร (Process of Administration) ควรแบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน หรือที่รู้จักกันทั่วไปว่า POSDCoRB สรุปได้ดังนี้

1. การวางแผนงาน (Planning : P) หมายถึง การจัดวางโครงการ แผนปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ผู้จัดการองค์กรต้องวางแผนงานทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพราะแผนงานจะเป็นแนวทางปฏิบัติทั้งองค์กร ซึ่งประกอบด้วย แผนงานหลัก และแผนงานย่อย แผนงานต้องมีลักษณะยืดหยุ่น

2. การจัดองค์กร (Organizing : O) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงาน และการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

3. การจัดตัวบุคคล (Staffing : S) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหาและพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ

สวัสดิการ และการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ที่ส่งผลให้
งานสำเร็จหรือล้มเหลว

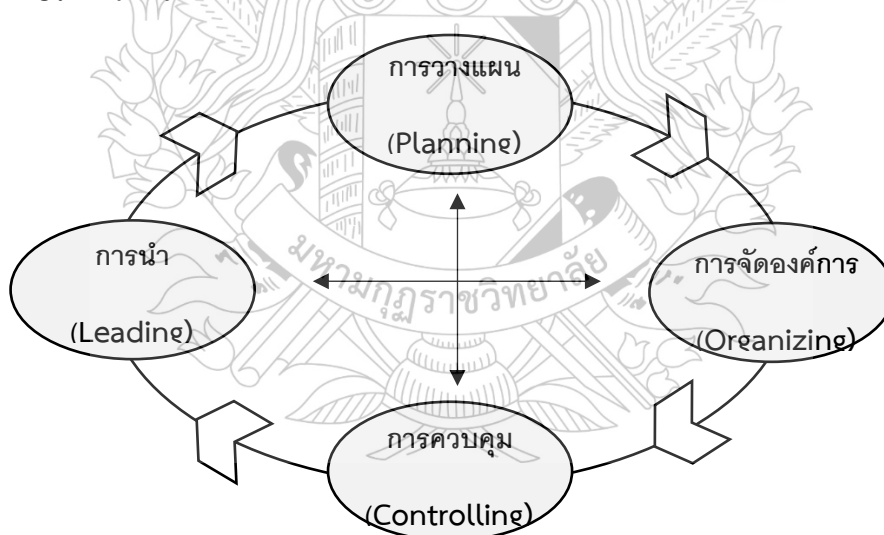
4. การอำนวยการ (Directing : D) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา
และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าต้องมอบหมาย
หน้าที่ให้ลูกน้องแต่ละคนตามลำดับ โดยให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับความรับผิดชอบแต่ละ ตำแหน่ง
ประกาศใช้ระเบียบให้ปฏิบัติตาม มีการตัดสินใจสั่งการ อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

5. การประสานงาน (Coordinating : Co) หมายถึง การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของ
หน่วยงาน เพื่อให้เกิดมีการร่วมมือที่ดีและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

6. การรายงาน (Reporting : R) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
ระดับต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวและ
ความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

7. การงบประมาณ (Budgeting : B) หมายถึง การจัดทำ งบประมาณ การจัดทำบัญชี
การใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 1-2) และสุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 22-23)
ได้เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกันว่า การบริหารเป็นกระบวนการของหน้าที่ซึ่งมีหน้าที่ (Function)
สำคัญอยู่ 4 ประการ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 หน้าที่ของหลักการบริหารเบื้องต้น

ที่มา : สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 22)

ซึ่งหน้าที่ทั้ง 4 มีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง หน้าที่ในการกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมาย และพัฒนาแผนแม่บท และยุทธศาสตร์ในการนำไปปฏิบัติ เมื่อวางแผนเสร็จจะได้แผน หรือ "แปลน" (Plan) ออกมา

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง หน้าที่ในการจัดหาบุคลากร ทรัพยากรทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์และเงินมารวมกันโดยวิธีอย่างดีที่สุด เพื่อปฏิบัติงานตามที่วางแผนไว้ให้บรรลุตามเป้าหมาย

3. การควบคุม (Controlling) หมายถึง หน้าที่ในการประเมินผล การทบทวน การออกกฎระเบียบ การควบคุมพนักงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการดูแลมาตรฐานของการบรรลุเป้าหมายของผู้บริหาร และการรับผิดชอบในการทำงานบำรุงภายใน รวมทั้ง การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก การควบคุมมีสามขั้นตอน คือก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และหลังการดำเนินการ ดังนี้

3.1 การควบคุมก่อนดำเนินการ เป็นการกำกับดูแลว่ามีคนและของครบครัน พร้อมจะปฏิบัติงานหรือไม่

3.2 การควบคุมระหว่างดำเนินการ เป็นการกำกับดูแลทุกระยะตั้งแต่เริ่มต้นไปจนถึงขั้นตอนสุดท้ายของการดำเนินการดูความบกพร่องของปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วหาทางแก้หรือเปลี่ยนแปลงทันทีที่เกิดขึ้น แล้วหาทางแก้หรือให้งานมีการปฏิบัติต่อไปอย่างราบรื่น

3.3 การควบคุมหลังดำเนินการ เป็นการกำกับดูแลและตรวจสอบผลลัพธ์สุดท้ายว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ และขาดตกบกพร่องอย่างไรบ้าง ขั้นนี้เป็นขั้นของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวม

4. การนำ (Leading) หมายถึง กระบวนการนำทาง (Guiding) และการนิเทศติดตาม (Supervising) ผู้ปฏิบัติเมื่อนำแผนขององค์การไปปฏิบัติ ซึ่งในการนำหรือการนิเทศติดตามจะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติมีแรงจูงใจ และความคาดหวัง และรักษาการสื่อสารที่ดีให้คงไว้ โดยในขั้นนี้ นักบริหารบางคนจึงเรียกว่า การจูงใจ (Motivating) เนื่องจากในการนำ ผู้บริหารจำเป็นต้องหาวิธีการและแนวทางให้ผู้ปฏิบัติทำงานด้วยความสบายใจ มีความพยายาม มีความอดทน และมีทิศทางในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การ แรงจูงใจเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของ ผู้ปฏิบัติ และเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารในการจูงใจ ผู้ปฏิบัติให้ทำงานไปสู่เป้าหมายขององค์การ

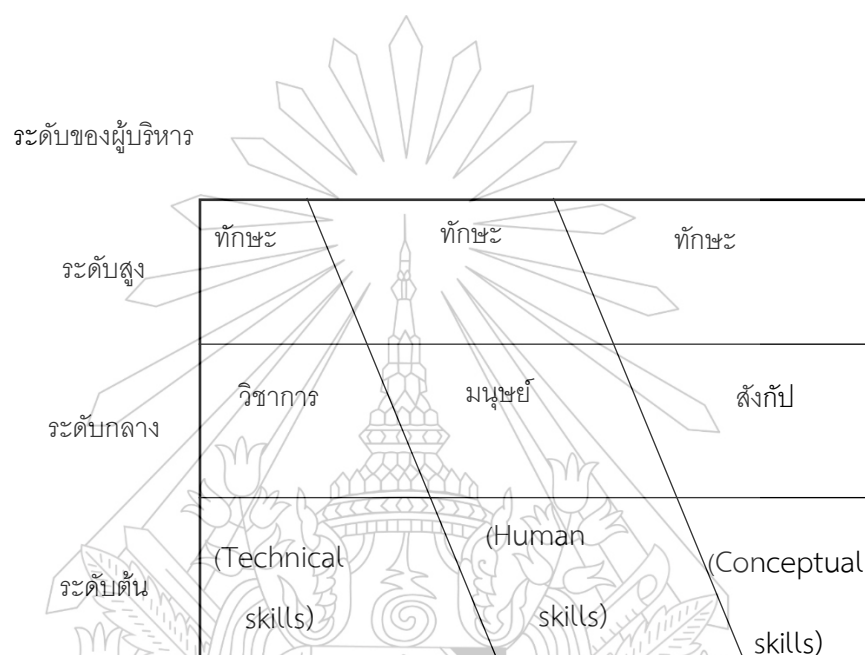
สรุปได้ว่า กระบวนการบริหาร หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ วิธีที่ทำให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเป็นหน้าที่พื้นฐานของผู้บริหารที่ต้องดำเนินการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การอำนวยการ และการ

ควบคุม โดยต้องมีการตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางานอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การตามที่ตั้งไว้

2.1.3 ทักษะทางการบริหาร

ทักษะทางการบริหาร เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะแปลความรู้สู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามที่พึงประสงค์ โดยผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จตามแนวคิดของ Katz and Kahn (1966, อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2560, หน้า 24-26) จะต้องมียุทธศาสตร์การบริหาร 3 ประการ

ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ทักษะทางการบริหารตามแนวคิดของ Katz and Kahn (1966)

ที่มา : สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 24)

ตามภาพที่ 2.2 อธิบายทักษะทางการบริหารได้ดังนี้

1. ทักษะวิชาการ (Technical Skills) หมายถึง การมีความรู้ความสามารถ และความชำนาญเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ วิธีดำเนินการ และกลวิธีต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานในองค์การ โดยถ้าเป็นองค์การสถานศึกษา ทักษะวิชาการ ได้แก่ ความชำนาญเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีหลักการ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทักษะวิชาการมีความสำคัญสำหรับผู้มีบทบาทเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับล่างของลำดับตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ เนื่องจากอยู่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหาร ระดับกลาง และระดับสูง

2. ทักษะมนุษย์ (Human Skills) หมายถึง การมีความรู้ความสามารถและความชำนาญของผู้บริหารในการปฏิบัติงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรายบุคคลและกลุ่มบุคคล ตัวอย่างของการมีทักษะหรือความชำนาญเกี่ยวกับมนุษย์ เช่น การเข้าใจตนเอง การยอมรับตนเอง การเข้าใจผู้อื่น การยอมรับผู้อื่น การเอาใจเราไปใส่ใจเขา หรือการเอาใจเขามาใส่ใจเรา พื้นฐานความรู้เกี่ยวกับทักษะมนุษย์ในทางบริหาร เช่น การเข้าใจภาวะผู้นำ คุณลักษณะผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ แรงจูงใจและการจูงใจ เจตคติ และการพัฒนาเจตคติ พลวัตกลุ่ม ความต้องการของมนุษย์ขบวนการในการปฏิบัติงาน ความขัดแย้งและการบริหารความขัดแย้งและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น ซึ่งทักษะมนุษย์มีความสำคัญต่อบทบาทของผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานทุกระดับของอำนาจหน้าที่ และการบริหารองค์การ ทั้งนี้ในการบริหารงานในทุกตำแหน่งจะต้องปฏิบัติงานกับคนอื่นและโดยคนอื่นทั้งสิ้น นั่นคือ ผู้บริหารจะต้องรู้จักคน และรู้วิธีการใช้ทักษะมนุษย์ จึงจะปฏิบัติในหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนได้บรรลุตามเป้าหมาย โดยทักษะมนุษย์สามารถเรียนรู้ได้จากศาสตร์สาขาต่าง ๆ เช่น จิตวิทยา ปรัชญา พฤติกรรมศาสตร์ สังคมวิทยา สังคมศาสตร์ และมนุษยวิทยา ความรู้ในศาสตร์เหล่านี้ได้มาโดยการอ่าน การฟัง และการเรียนรู้ และการฝึกอบรมโดยตรง ยิ่งอ่านหรือฟังมากขึ้นเท่าไรยิ่งมีความรู้และทักษะมนุษย์มากขึ้นเท่านั้น

3. ทักษะสังกัป (Conceptual Skills) หมายถึง การมีความรู้ ความสามารถและความชำนาญของผู้บริหารเกี่ยวกับงานโดยรวมและองค์การโดยรวม เป็นความรู้ ความสามารถและความชำนาญของผู้บริหารในการมองเห็นองค์การโดยรวม การมองเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงของหน่วยงานย่อยภายในองค์การ และบทบาทหน้าที่ของทุกหน่วยงานและทุกฝ่ายของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ ซึ่งการพัฒนาความรู้ความสามารถและความชำนาญด้านสังกัป ต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับหลักการ และทฤษฎีการบริหาร พฤติกรรมของบุคคลในองค์การพฤติกรรมองค์การ และปรัชญาขององค์การ สำหรับความรู้ความสามารถและทักษะองค์การหาได้จากการอ่านเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น ประวัติความเป็นมาของการก่อตั้ง รายงานประจำปี รายงานการประชุม ระเบียบข้อบังคับขององค์การ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในอดีตและปัจจุบัน แล้วนำความรู้จากการอ่านหรือการพูดคุยและเจรจากับบุคคลผู้มีความรู้ความชำนาญ เช่น เคยอยู่มาก่อน และปฏิบัติอยู่ในองค์การมานาน มาวิเคราะห์การบริหารงานในองค์การของตนเอง เป็นต้น ดังนั้นทักษะสังกัปจึงมีความสำคัญมากเป็นพิเศษสำหรับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ถ้าเป็นองค์การสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการบริหารองค์การโดยรวมมากกว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับล่าง อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารทั้งระดับสูง ระดับกลาง และระดับล่างต้องมีทักษะมนุษย์มากเท่าเทียมกัน เพราะการบริหารงานทุกระดับภายในองค์การต้องทำงานกับคนและโดยคนเป็นสำคัญนั่นเอง

นอกจากนั้นในส่วนของการเกี่ยวพันระหว่างระดับของผู้บริหารกับทักษะทางการบริหาร นักวิชาการทางการบริหารต่างเห็นสอดคล้องกันว่า ทักษะทางการบริหาร 3 ประการดังกล่าวข้างต้นต่างมีความสำคัญต่อความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล แต่ทักษะแต่ละประการมีความเกี่ยวพันกับผู้บริหารในระดับต่าง ๆ มากน้อยต่างกันดังนี้ คือ ผู้บริหารระดับต้น ซึ่งใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติจะมีความเกี่ยวพันกับทักษะวิชาการ (Technical skills) มากกว่า ในทางกลับกัน ผู้บริหารระดับสูงซึ่งมักใช้เวลากับการกำหนดนโยบายขององค์กร จึงจะต้องเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์กร และการนำองค์การสู่ความสัมพันธ์กับภายนอก จึงมีความเกี่ยวพันกับทักษะสังเขป (Conceptual skills) มากกว่า ส่วนทักษะมนุษย (Human skills) แม้จะมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ แต่ผู้บริหารระดับกลางอาจจำเป็นต้องมีทักษะนี้มากกว่าทักษะอื่น เพราะต้องติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารทั้งระดับสูงและระดับต้น เนื่องจากมีภาระหน้าที่รับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงมาปฏิบัติโดยอาศัยผู้บริหารระดับต้นเป็นกลไกที่สำคัญ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555, หน้า 4)

สรุปได้ว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องศึกษา เรียนรู้ และฝึกฝน เพื่อให้สามารถใช้ทักษะทางการบริหารในการวางแผนการทำงาน รวมไปถึงการตัดสินใจเพื่อก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตามที่ต้องการ

2.1.4 ความสำคัญของการบริหาร

การบริหารมีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กร แม้ในองค์กรจะมีทรัพยากรทางการบริหารที่ดีมีคุณภาพ แต่หากบริหารจัดการไม่ดีก็อาจทำให้องค์กรล้มเหลวได้ โดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้อธิบายเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารไว้ดังนี้

อัจฉริยา วิริยาภิรมย์ (2550, หน้า 36-38) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการบริหารที่มีต่อองค์กร ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร

- 1.1 ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามนโยบายและเป้าหมาย
- 1.2 ช่วยให้องค์กรพัฒนาไปสู่รูปแบบที่ทันสมัยได้มาตรฐาน
- 1.3 ช่วยให้องค์กรมีความมั่นคง พัฒนาไปในทิศทางและอัตราเร่งที่

เหมาะสม

1.4 ช่วยให้ห้องการค้าดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบแบบแผน งานไม่ล่าช้า เพราะบุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจขั้นตอนและหน้าที่ในการทำงานเป็นอย่างดี

1.5 ช่วยให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพราะต่างมีความเข้าใจกัน

1.6 ทำให้ห้องการค้ามีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ ศรัทธา จากบุคคลทั้งภายใน และภายนอกองค์กร

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร

2.1 ช่วยให้ผู้บริหารจัดระบบงานได้อย่างเหมาะสม เพราะได้นำความรู้ทางเทคนิคการบริหารมาพัฒนาองค์การให้เกิดความรวดเร็ว คล่องตัวในการดำเนินงาน ผลงานจึงออกมาในระยะเวลาที่เหมาะสม

2.2 เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน และมีเทคนิคในการบริหาร

2.3 ช่วยให้การบริหารงานของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงไปตรงมาตามวัตถุประสงค์

2.4 สร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงานให้กับผู้บริหาร

2.5 ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์การได้อย่างเหมาะสม ถูกต้องกับลักษณะงานและสถานการณ์ที่เป็นอยู่

2.6 เป็นการจัดระเบียบและดูแลบุคลากรให้ทำงานเต็มความรู้ความสามารถของแต่ละคนมากที่สุดเพื่อประสิทธิผลของงาน

2.7 ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การควบคุมการทำงานทั้งองค์การของผู้บริหาร

2.8 ช่วยให้ผู้บริหารมอบหมายงานและสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้โดยตรงตามความสามารถ เข้าก็จะเกิดความภาคภูมิใจและถือเป็นเกียรติ รวมทั้งตั้งใจในการทำงานให้กับองค์การ

2.9 ผู้บริหารที่ใช้เทคนิคการบริหาร จะตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ เพราะสามารถคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้

3. ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน

3.1 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการยอมรับ ศรัทธาและสนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหาร และกล้าที่จะเสนอความคิดเห็น

3.2 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจ เต็มใจ เต็มความสามารถ และเต็มเวลา

3.3 สามารถดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงานของแต่ละคนออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

3.4 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงาน อันจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

3.5 เสริมสร้างกำลังใจ ความสามัคคีในการทำงาน และป้องกันการสมอกลไปยังองค์กรหรือหน่วยงานอื่น

3.6 ลดข้อขัดใจและข้อขัดแย้งระหว่างเพื่อร่วมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้บริหาร ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.7 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบทิศทางในกาทำงานและเกิดทักษะจากการทำงาน

3.8 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำทรัพยากรขององค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ใช้ รวมทั้งจัดหาทรัพยากรใหม่ ๆ ที่จำเป็นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

วิรัช สนวนวงศ์วาน (2554, หน้า 3) ได้อธิบายว่า การบริหารเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน หากนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของพื้นที่ จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหลายประการดังนี้

1. ประหยัด หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุดแต่ได้ผลงานมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการใช้เงินลงทุน ใช้คน หรือใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

2. ประสิทธิภาพ หมายถึง ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ประสิทธิภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบกันระหว่างต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้กับผลงานที่ออกมา ถ้าทรัพยากรที่ใช้ซึ่งเรียกว่า ต้นทุน (Cost) น้อย แต่ผลงานที่ได้ออกมา (Benefit) มีมากก็เรียกว่าการทำงานหรือการบริหารมีประสิทธิภาพ

4. ความเป็นธรรมต่อทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ร่วมทุนหากกิจกรรมที่ร่วมทุนมีจำนวนมากก็จะได้รับผลตอบแทนมากขึ้น

5. มีเกียรติชื่อเสียง หากบริหารงานดีจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและได้รับการ ยกย่องจากสังคม

สรุปได้ว่า การบริหารนั้นมีความสำคัญต่อทุกคนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร และบุคลากร และเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ขั้นตอน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.1.5 ความหมายการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการและการะงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะนำสถานศึกษานั้นให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ โดยทั้งนี้เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้กระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีนักวิชาการและนักรการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

รัชดา ธรรมเจริญ (2554, หน้า 38) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดการ และการควบคุมงานทุกอย่างภายในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายภารกิจ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร พัฒนาศักยภาพนักเรียนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี ออกสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ

มาราณี สัสดีวงศ์ (2554, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรมและนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุด

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาที่มุ่งทิศทางการควบคุมและการจัดทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริม พัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนจัดประสบการณ์ให้มีทักษะ มีคุณธรรม สามารถนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ ในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปและเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้เยาวชนพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของการศึกษา

2.1.6 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารไปสู่สถานศึกษาเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการตามขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28-103)

1. การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่มุ่งให้อำนาจในการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระและคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมถึงการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากสินทรัพย์ของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้ ประโยชน์ทางการศึกษา เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

3. การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานเกิดความคล่องตัวตามเป็นไปตามหลักการของหลักธรรมาภิบาล ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์การ โดยมีบทบาทหลักในการส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและ

จัดการศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา มีขอบข่ายงานที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการประกอบด้วยงาน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา ในงาน 4 ฝ่าย เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาคุณภาพของนักเรียนโดยตรง จึงถือเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะหาแนวในการพัฒนาให้มีคุณภาพมาก และให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานของบุคลากร และส่งผลพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลต่อเด็กนักเรียนยิ่งขึ้น

2.2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ได้มีผู้ให้นิยามเกี่ยวกับความหมายของการบริหารงานบุคคล เพื่อใช้ในการสื่อความหมาย ให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน ดังนี้

2.2.1 ความหมายการบริหารงานบุคคล

ปาริชาติ สติภา (2558, หน้า 19) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ บุคคลเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารองค์การ และเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันองค์การให้มีการ

พัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงแค่ทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหารเท่านั้นแต่ยังเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดขององค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานในอนาคต

นภัสกรณ ศิลาคำ (2558, หน้า 22) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจการบริหารงาน เพราะการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร จำเป็นจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกคน ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี เพราะการบริหารงานบุคคลจะเกี่ยวข้องกับคนในทุก ๆ เรื่อง กล่าวคือ นับตั้งแต่การวางแผนกำหนดความต้องการบุคคลของหน่วยงานวิธีการได้มาซึ่งบุคคลการมอบหมายงาน การปฐมนิเทศ การกำกับติดตาม การพัฒนาส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจ และการธำรงรักษาบุคคลเพราะถ้ามีการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีคุณภาพแล้วย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์กร

มุณีระพี เจ๊ะมิง (2599, หน้า 17-18) การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ในกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้การปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานในการจัดบุคคลให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่าที่สุด ก่อประโยชน์ให้กับองค์กรมากที่สุด ตลอดจนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างเที่ยงตรงรวดเร็ว

มุนาติยา วาบา (2560, หน้า 59) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคล ว่าเป็นกระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อคัดสรรให้ได้ซึ่งคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะกับงานขององค์กรเข้ามาปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยองค์การจะต้องกระบวนการให้สามารถดึงดูด ธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน

อรพันธ์ อันติมานนท์ (2560, หน้า 2) ได้อธิบายความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา ธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

อับบราฮัม เอชมาสโลว์ (Abraham H. Maslow) เขียนหนังสือ “Maslow on Management” ระหว่างปี ค.ศ. 1908-1970 เพื่อยืนยันว่าการบริหารคนควรมีหลายวิธี การบริหารคนที่ถูกต้องคือใช้งานเป็นเครื่องชี้นำแนวทางให้บุคลากร เป้าหมายคือผลิตงานคุณภาพ

(productivity improvement) ทำให้เป็นจุดแข็งและให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาส พัฒนาตนเอง ปรับปรุงงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป โดยองค์การได้ส่งเสริมและสนับสนุนเมื่อบุคลากรมีคุณภาพที่มีองค์การ ก็จะก้าวหน้าด้วย ระบบที่ดีคู่กับคนที่ดี คำว่าดี หมายถึง “คุณภาพ” (quality) ในการเชื่อมโยงคน ระบบและองค์การเข้าด้วยกัน การที่คนและระบบดีมีคุณภาพ จะเรียกว่า “the Best of Practice” หรือแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดซึ่งผ่านการกลั่นกรองมาจากนำไปปฏิบัติศึกษาจนได้ข้อยุติว่าเป็นต้นแบบให้กับ องค์การอื่น ๆ ได้ซึ่งจะแบ่งออกเป็นหลายด้านโดยมองในภาพรวมให้สามารถเชื่อมโยงครบทุกมิติของ องค์การที่มีคุณภาพจะประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ (leadership) 2) การวางแผนกลยุทธ์ (strategic planning) 3) การมุ่งทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ (human resource focus) 4) การ จัดการกระบวนการ (process management) ทั้งผลิตและบริการ 5) การมุ่งให้ความสำคัญกับลูกค้า และตลาด (customer and market focus) 6) ผลลัพธ์ของกิจการหรือธุรกิจ (business result) 7) สารสนเทศกับการวิเคราะห์ (information and analysis) 8) การพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous development) 9) การประเมิน วิเคราะห์ปรับปรุง (evaluation analysis and improvement)

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เพื่อกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติ เพื่อให้ได้บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสุดและ คงอยู่กับองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนาคุณภาพและมีฝีมือในการทำงาน เพิ่มพูนทักษะ องค์ความรู้ ความสามารถ มีการประเมินผลงานอยู่เสมอ ตลอดจนทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพึงพอใจ มีความสุข เพื่อให้องค์การบังเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามวัตถุประสงค์

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายในองค์การใด ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับ การบริหารทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นสำคัญ ใน บรรดาทรัพยากรทั้งหลาย คนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด มีคุณค่าสูงสุดมีประโยชน์มาก ที่สุดและทรัพยากรด้านกำลังคนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญยิ่ง เพราะคนเป็นกุญแจแห่งประสิทธิภาพ ของการบริหารกิจการต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จในเรื่องของการบริหารได้ นั้น จะต้องคำนึงถึงการมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ดีที่สามารถดึงดูดและบำรุงรักษาบุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งได้มีนักการศึกษา และนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญในการบริหารงานบุคคลต่างกัันดังนี้

ปาริชาติ สติภา (2558, หน้า 19) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ บุคคลเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารองค์กร และเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันองค์กรให้มีการ พัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงแต่ทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหารเท่านั้นแต่ยังเป็น

ทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดขององค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานในอนาคต

นภัสกรณ์ ศิลาคำ (2558, หน้า 22) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจการบริหารงาน เพราะการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร จำเป็นจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกคน ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี เพราะการบริหารงานบุคคลจะเกี่ยวข้องกับคนในทุก ๆ เรื่อง กล่าวคือ นับตั้งแต่การวางแผนกำหนดความต้องการบุคคลของหน่วยงานวิธีการได้มาซึ่งบุคคลการมอบหมายงาน การปฐมนิเทศ การกำกับติดตามการพัฒนาส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจ และการธำรงรักษามูลค่าบุคคลเพราะถ้ามีการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีคุณภาพแล้วย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์กร

มนิระห์ เจ้าะมิง (2559, หน้า 19) ได้กล่าว การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความสำคัญมากเพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อบุคคลกับการทำงานนั้นมีความสำคัญต่อกันมาก หากองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถเหมาะสมกับงาน เมื่อได้บุคคลเช่นนี้ร่วมทำงานด้วยแล้วนั้นองค์กรก็จะประสบความสำเร็จอยู่ทุกเมื่อ

สรุปได้ว่า งานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานในโรงเรียนผู้บริหารมีความจำเป็นต้องให้การสนับสนุนเพื่อพัฒนางานบุคคลมีประสิทธิภาพ เนื่องจากงานบุคคลเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่โดยตรงของบุคลากร และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ดังนั้นการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงหมายถึงการบริหารเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้พัฒนาให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ

2.2.3 วัตถุประสงค์ในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ควรกำหนดและดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นโดยมุ่งใช้ทรัพยากรบุคคลและวัตถุที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุด ซึ่งนักวิชาการและนักศึกษาหลายท่านได้เสนอ วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

อำนวยการ แสงสว่าง (2544, หน้า 5) ได้เสนอวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลไว้ 4 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์ด้านสังคม (Social Objectives) องค์กรจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรับผิดชอบด้านคุณธรรมและสังคม ขจัดและระงับการดำเนินกิจการ ที่ผิดทั้งด้านคุณธรรมและสังคม

2. วัตถุประสงค์ด้านองค์การ (Organizational Objectives) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้น เพื่อช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่มีส่วนช่วยสร้างองค์การตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น การจัดตั้งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่ในการรับใช้้องค์การ

3. วัตถุประสงค์ด้านหน้าที่ (Functional Objectives) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ช่วยรักษา ระดับการตอบสนองความต้องการขององค์การได้อย่างเหมาะสม จะพบว่า เมื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์กระทำไปอย่าง ไม่รอบคอบและไม่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์การได้ก็จะเกิดการสิ้นเปลืองทรัพยากรมนุษย์ได้ง่าย จึงเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์

4. วัตถุประสงค์ด้านบุคคล (Personnel Objectives) เพื่อช่วยให้บุคลากรได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล ในระยะยาวความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคลากรทุกคนจะมีส่วนช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การ การทำให้บุคลากรได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีมาตรการในการจูงใจและสงวนรักษามูลค่าที่ดีไว้ โดยการจูงใจให้มีการจูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มิฉะนั้นประสิทธิภาพในการทำงานและความพอใจในการทำงานของบุคลากรจะมีแต่ลดลงอยู่ตลอดเวลา ในที่สุดบุคลากรก็จะลาออกจากองค์การไปสมัครเข้าทำงานกับองค์กรอื่นที่ดีกว่าอย่างแน่นอน

สมเกียรติ พ่วงรอด (2544, หน้า 5) ได้เสนอวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อสร้างตัวป้อนที่มีคุณภาพ กล่าวคือ ควรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเหมาะสมกับงาน มีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

2. เพื่อเพิ่มผลผลิตให้มีคุณภาพ คือ บุคคลที่มีศักยภาพสูง มีการกระตุ้นเพื่อให้คุณภาพของงานเพิ่มขึ้น บุคลากรเกิดความพอใจในการทำงาน ช่วยให้้องค์การประสบความสำเร็จ

3. เพื่อพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ความต่อเนื่องของการบำรุงรักษา การให้ขวัญและกำลังใจในขณะทำงาน การฝึกฝน สร้างความชำนาญ และการประเมินผลติดตามผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งการปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

ณัฐพันธ์ เชรนนท์ (2545, หน้า 16) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะตอบสนองความต้องการในหลายระดับดังต่อไปนี้

1. สังคมงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีวัตถุประสงค์เพื่อจะตอบสนองความต้องการทางสังคม เนื่องจากตามปกติและสังคมต้องการให้สมาชิกทุกคนมีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสม สงบสุข และสามารถพัฒนาสังคมให้คงอยู่ได้ในอนาคตหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจะมีความเกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมให้เข้ามาร่วมงานกับองค์การ ซึ่งนับเป็นการสร้างงานให้แก่สมาชิกของสังคม นอกจากนี้ งานทรัพยากรมนุษย์ยังต้องส่งเสริมการให้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมท้ายที่สุดงานทรัพยากรมนุษย์ยังมีหน้าที่สร้างแนวทางและหลักประกันแก่บุคลากรที่ต้องออกจากองค์การเมื่อครบเกษียณอายุหรือด้วยเหตุอื่นใดที่ไม่ใช่การกระทำผิดที่ร้ายแรง เพื่อให้เขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งนับเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบทางสังคมขององค์การ

2. องค์การงานทรัพยากรมนุษย์ของทุกองค์การต่างมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเจริญเติบโต อย่างต่อเนื่องในอัตราที่เหมาะสมดังที่กล่าวมาแล้วว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่ก่อนเข้าร่วมงานขณะปฏิบัติงานและภายหลังจากการร่วมงานกับองค์การ เพื่อสร้างความมั่นใจให้้องค์การว่าจะมีบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในระดับและปริมาณที่เหมาะสมร่วมงานอยู่ตลอดเวลาโดยเขาเหล่านั้นจะจงรักภักดีและทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ้องค์การอย่างเต็มที่

3. บุคลากรเหตุผลสำคัญข้อหนึ่งที่บุคคลส่วนใหญ่ต้องทำงานก็ คือ เพื่อให้เขาและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม โดยมีปัจจัยสี่ มีความปลอดภัยและมีการยอมรับทางสังคมในอัตราส่วนที่เหมาะสม เราจะเห็นได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์วัตถุประสงค์ที่จะตอบสนองความต้องการระดับต่างๆ ของบุคลากร ตั้งแต่ ความต้องการขั้นพื้นฐานไปจนถึงความต้องการในระดับสูง โดยสามารถพิจารณาจากงานของหน่วยงานบุคลากรเริ่มตั้งแต่การรับบุคคลเข้าทำงานการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม การให้ผลประโยชน์ตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การวางแผนอาชีพและวางแผนทางสำหรับอนาคต และการจัดกิจกรรมนันทนาการ ซึ่งงานเหล่านี้จะมีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและมาตรฐานการครองชีพของบุคคลให้ดีขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ในการบริหารงานบุคคล นั้นจะต้องคำนึงถึงความคาดหวังทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายของ้องค์การเป็นหลัก แต่ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานใน้องค์การด้วย เช่น นโยบายเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น การบำรุงรักษา การพัฒนา หรือการให้ขวัญกำลังใจ เป็นต้น ที่จะส่งผลต่อ

ปฏิบัติงานและการบริหารงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และบุคลากรในองค์การต่างก็มีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนต่อไป

2.2.4 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

งานบุคคลเป็นงานที่มีความสำคัญของโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจขอบข่ายของงานเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของนักการศึกษา ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 13) สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีกฎหมายอื่นที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของสถานศึกษา โดยเฉพาะกฎหมายมหาชน ได้สร้างแนวคิดเรื่องการแยกตัวบุคคลของรัฐออกจากตัวบุคคลธรรมดาที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นผู้ใช้อำนาจถือผลประโยชน์ส่วนรวม มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนภายใต้กรอบของกฎหมายที่เป็นเหมือนกฎกติกาที่สังคมสร้างขึ้น ด้วยเหตุนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ และเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น นับแต่การวางแผน การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การให้ค่าตอบแทน มีอิสระในการบริหารงานบุคคลได้เองทั้งในด้านการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย รวมถึงอำนาจในการพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานบุคคลโดยตรงภายใต้กฎหมายการศึกษา พ.ศ. 2542 และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545 ตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามขอบข่ายอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคลการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคล โดยที่เป้าหมายสูงสุดของการมีอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลนี้เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 31-32) ซึ่งได้กำหนดขอบข่ายของบริหารบุคคลไว้ว่า ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการ

บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2551, หน้า 24) ได้กำหนดกระบวนการการบริหารงานบุคคล มี 4 ประการ ดังนี้

1. การคัดเลือกและการสรรหาบุคลากร
2. การบำรุงรักษาบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การให้บุคคลพ้นจากงาน

จอมพงศ์ มลกลวานิช (2555, หน้า 111) ได้กำหนดขอบข่ายบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1. การวางแผนบุคลากร
2. การสรรหาและการคัดเลือก

3. การบริหารผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
5. การดำรงรักษาบุคลากร

พงศ์ศรีณย์ จันทรรัตน์ (2556, หน้า 44) ได้กำหนดขอบข่ายบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

จิตตินันท์ นันทไพบุลย์ (2557, หน้า 83) ได้กำหนดขอบข่ายบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1. การวางแผนกำลังคน
2. การสรรหา
3. การคัดเลือก
4. การฝึกอบรมและพัฒนา
5. การบริหารค่าตอบแทน
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. วินัยและโทษทางวินัย
8. การออกจากงาน

ปาริชาติ สติภา (2558, หน้า 5) สรุปขอบข่ายงานบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

- 1) การวางแผนบุคลากร
- 2) การคัดเลือกบุคลากร
- 3) การพัฒนาบุคลากร
- 4) การประเมินบุคลากร
- 5) การให้ผลตอบแทน
- 6) วินัยและการรักษาวินัย

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559, หน้า 21) สรุปขอบข่ายงานบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) ด้านการอบรมและพัฒนา
- 4) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร
- 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- 6) ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- 7) ด้านการอุทธรณ์และการการอุทธรณ์และร้องทุกข์
- 8) ด้านค่าตอบแทน

Mondy and Noe (1990, pp. 9 –11) ได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ประการดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา และการคัดเลือก(Human Resources Planning, Recruitment and Selection)
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(Human Resource Development)
3. การจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยความสะดวก(Compensation and Benefits)
4. การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health)
5. การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ(Employee and Labor Relations)
6. การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์(Human Resource Research)

Storey (1991, อ้างถึงใน ดนัย เทียนพุด, 2539, หน้า 13 –14) ได้ให้แนวคิดในการ จัดการ เรื่องคนที่สอดคล้องกับกระบวนการที่คนใหม่ในการบริหารงานบุคคล คือ

1. การคัดเลือก(Selection)
2. ผลงาน (Performance)
3. ประเมินผล(Performance Appraisal)
4. รางวัล(Reward)

Kingsbury (1965, pp.19–20) อธิบายการบริหารบุคคลว่า ควรมีขั้นตอนดังนี้ คือ การวางนโยบาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคล การวางแผนในการจัดอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์การวางโครงการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ การจัดชั้นตำแหน่งงาน การกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้าง การสรรหาบุคคลเข้าทำงานและการ สอบไล่ การคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้ง การให้ทดลองปฏิบัติงาน การจัดทำทะเบียนประวัติ การย้ายและการโอน การพัฒนาบุคคล การประเมินผล การปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นและการเลื่อน ตำแหน่ง

สรุปได้ว่า งานบริหารบุคคลเป็นงานหลักที่มีความสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจในขอบข่ายของการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนต้องมีความตระหนัก และเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน บริหารงานบุคคล เพื่อให้งานออกมาบรรลุจุดมุ่งหมาย

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ข้อบ่งชี้กระบวนการ การบริหารงานบุคคลเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด
ในการวิจัย

ข้อบ่งชี้	การบริหารงานบุคคล															
	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551)	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2562)	การดี อนันต์ทวี (2557, หน้า 297)	ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, หน้า 40)	โนริย ทรัพย์โสภณ (2559, หน้า 17-25)	นัทสินธุ์ มูลสิน (2561, หน้า 3)	ศิริรัตน์ มกรพลภักซ์ (2559, หน้า 21)	เดือนใจ คล้ายแก้ว (2560, หน้า 60)	วาราดา ณ ลานดา (2560, หน้า 29-42)	จันจิรา อินตะเสาร์ (2550, หน้า 22-23)	พัชรู พดภูมิรักษ์ (2550, หน้า 34)	มาโนช เพ็ญอุบล (2552, หน้า 20)	สมเดช สีสั่ง (2555, หน้า 835)	สมคิด บางโม (2558, หน้า 138)	กระทรวงศึกษาธิการ (2563, หน้า 6-214)	วีรวิญญ์นิพนธ์ (2559, หน้า 18)
ข้อบ่งชี้	อันทิตา ชัยยานุวัฒน์ (2553, หน้า 32)	Mondy and Nor (1990, อ้างถึงใน เทพรัตน์ ดาเวียง, 2560, หน้า 43)	Cascio, (1992, อ้างถึงใน เทพรัตน์ ดาเวียง, 2560, หน้า 43)	รวม												
1. การวางแผนอัตรากำลัง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	✓											✓				
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	✓											✓		✓		
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	✓											✓				
6. การลาทุกประเภท	✓											✓				
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	✓	✓			✓	✓						✓		✓		
9. การออกจากราชการ	✓	✓	✓	✓								✓	✓	✓		✓
10. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	✓											✓		✓		
11. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	✓	✓				✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
12. อัตรารักษาบุคลากร	✓						✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓

2.3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาที่มีชื่อเสียงอย่างหลากหลาย สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีประเด็นสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และ 4. ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ 5. ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลที่สำคัญที่มุ่งที่จะพยายามให้มีกำลังคนเพียงพอ ที่จะปฏิบัติภารกิจขององค์การให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จะประกอบด้วย ปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ เกี่ยวกับกำลังคนอย่างละเอียด เพื่อการวางแผนอย่างมีเป้าหมายไปสู่การแก้ไขปรับปรุงโดยเปรียบเทียบกับกำลังคนที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน มีการพิจารณาถึงจำนวนประเภทบุคลากรที่จำเป็นจะต้องสรรหาเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ที่จะต้องออกไปจากองค์การ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การวางแผนอัตรากำลังเป็นการวางแผนตามกรอบกำหนดของกรมต้นสังกัดและสถานศึกษา ที่จะดำเนินการตามความต้องการที่แสวงหาบุคคลมาปฏิบัติงาน คำนึงถึงคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการเตรียมการด้านบุคลากรให้พร้อมับความต้องการขององค์การในอนาคตตามกรอบของสถานศึกษาดังนี้ (สุพจน์ เจียมใจ 2547, หน้า 22)

1.) การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน มีการปฏิบัติในเรื่องนี้ คือ

1.1 วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

1.3 การนำเสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

1.4 นำแผนอัตรากำลังคนของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

2.) การกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติคือ

2.1 การจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ

3.) การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

3.1 สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ขอเลื่อนวิทยฐานะขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ขอเปลี่ยนอพลงเงื่อนไขตำแหน่ง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.3 ส่งคำขอปรับตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำเสนอ อ.ค.ก.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ.แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ของนักการศึกษาและนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผนในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีการจัดสรรทรัพยากร สอดคล้องอัตรากำลัง มีการจัดทำคู่มือ ระเบียบปฏิบัติในตำแหน่งต่างๆ และกำหนดตำแหน่งงานโดยยึดประโยชน์ทางราชการ ประโยชน์ของนักเรียน และสถานศึกษา มีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ด้วยความเที่ยงตรง จัดหาลำดับคนตามความต้องการไว้ล่วงหน้าทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ โดยการคาดคะเนความจำเป็นในอนาคต เพื่อให้ตรงกับสาขาในการจัดการเรียนการสอน

2.3.2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าบรรจุแต่งตั้ง เป็นงานบริหารที่สำคัญเรื่องหนึ่งในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในระบบงานภาครัฐหรือราชการที่ความก้าวหน้าของหน่วยงานทุกชนิดขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานเป็นสำคัญ เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้งจึงเป็นที่จะต้องแสวงหาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อสรรหาบุคลากรและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมีความรู้ความสามารถที่ดีที่สุดเข้ามาปฏิบัติงาน (สุพจน์ เจียมใจ 2547, หน้า 24) และ วิจิตร วรุตบางกูร และคณะ (2523, หน้า 57) ได้ให้ความเห็นว่าเพื่อที่จะให้การคัดเลือกสรรหามีประสิทธิภาพ และได้บุคคลตามความต้องการ ผู้บริหารควรยึดหลักการในเรื่องการเลือกสรรจากคนจำนวนมากเลือกสรรโดยคณะกรรมการมีเกณฑ์ในการคัดเลือก และสร้างความพึงพอใจให้กับทุกฝ่าย ซึ่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งมีการดำเนินการดำเนินงานตามระบบ ดังนี้

1.) การสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1.1 การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือก ในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.2 การบรรจุแต่งตั้งผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญ ระดับสูง มีการดำเนินการโดยให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง ต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ. เมื่อ ก.ค.ศ. อนุมัติแล้วให้ตามความจำเป็นยิ่งต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. กำหนด

2.) การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1.1 เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติผู้ประสงค์ขอย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี

2.1.2 แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1.3 รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัว ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

2.2 การโอนหรือการเปลี่ยนแปลงสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีแนวปฏิบัติ (มาตรา 58) ดังนี้

2.2.1 เสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการต่อไป

2.2.2 บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา กำหนด

2.3 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อเข้ารับราชการทหารตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่น ที่มีใช้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.3.1 กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) เสนอคำขอของผู้กลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

2.3.2 กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติแต่ไม่เกิน 4 ปี ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุแต่งตั้ง

2.3.3 กรณีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วย การรับราชการทหาร (มาตรา 66) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายใน 180 วัน นับตั้งแต่วันที่พ้นจากราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

2.3.4 กรณีลาออกจากราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) สมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมาตรา 53 ที่ต้องการจะเข้ารับราชการเสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายพิจารณาอนุมัติเมื่อได้รับอนุมัติแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

2.4 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง มีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษา รักษาการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษาคนใดคนหนึ่ง เป็นผู้รักษาการแทน (มาตรา 54) แห่งกฎหมายระเบียบ บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

กรณีตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งใดว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งและบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา 53 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง (มาตรา 68) แห่งกฎหมาย ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ของนักการศึกษาและนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร ตามขั้นตอน คือ มีการประกาศรับสมัครคัดเลือก ประชาสัมพันธ์ กำหนดระยะเวลาการสรรหาบุคลากร มีการดำเนินการสอบข้อเขียนภาคความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สอบสัมภาษณ์ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติสมัครได้อย่างยุติธรรม เทียบตรง และตรงตามสาขาที่กำหนด

2.3.3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

การกระบวนกรเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นกระบวนกรหนึ่งที่มีการพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร ที่เป็นการดำเนินการใด ๆ ให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือให้ได้ผลดีขึ้นกว่าเดิม ดังที่ กิตติมาปริดีดิลก (2532, หน้า 18-22) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า “...เป็นการเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเต็มที่ และการพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงาน ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ และประสบการณ์ นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจ รักงาน มีความคิดที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น..” ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ นอกจาก การพัฒนาบุคลากรทั้งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วยังมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพแก่ระบบบริหารงานบุคคล ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ทราบผลงานและคุณค่าที่ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ ผลตอบแทนอื่น ๆ ที่จะช่วยให้งานเกิดประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร โดยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ดังนี้

1.) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

1.1.2 แจ้งภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ดำเนินการติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

1.2 การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการ (มาตรา 79) มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.2.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

1.2.2 กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

1.2.3 ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

1.2.4 ติดตามประเมินการพัฒนา

1.2.5 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (มาตรา 80) มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.3.1 ศึกษา วิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงานตามตำแหน่ง ที่ได้รับการปรับปรุง กำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

1.3.2 ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

1.3.3 ติดตาม ประเมินการพัฒนา

1.4 การพัฒนาขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4.1 ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.4.2 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.) การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

2.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2.1.2 คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

2.1.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ กรณีเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอัน เนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

2.1.4 รายงานการสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติ ต่อไป

2.2 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มี แนวปฏิบัติ ดังนี้

2.2.1 แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติ ราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินขอความเห็นชอบไปยังคณะรัฐมนตรี

2.2.2 สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณ บำเหน็จบำนาญ

2.2.3 รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการ ต่อไป

2.3 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.3.1 ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย จากสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรม ฯลฯ

2.3.2 ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.3.3 ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2.3.4 รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.) การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แนวทางการปฏิบัติ

3.1 กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

3.2 กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

4.) เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น มีแนวทางปฏิบัติ โดยการดำเนินการ ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

5.) งานทะเบียนประวัติแนวทางการปฏิบัติดังนี้

5.1 การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง แนวทางการปฏิบัติ

5.1.1 สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 ฉบับ

5.1.2 สถานศึกษาเก็บไว้ 1 ฉบับ ส่งไปเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ฉบับ

5.1.3 เปลี่ยนแปลง บันทึกข้อมูล ลงในทะเบียนประวัติ

5.2 การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

5.2.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประสงค์ขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนดโดยแนบเอกสารต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประกอบด้วยสูติบัตร ทะเบียนราษฎร หลักฐานทางการศึกษา

5.2.2 ตรวจสอบความถูกต้อง

5.2.3 นำเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติการแก้ไขต่อ ก.ค.ศ.

5.2.4 ดำเนินการแก้ไขในทะเบียนประวัติ

5.2.5 แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6.) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

6.1 ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมควรได้รับการเสนอของพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

6.2 ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

6.3 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาเครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

7.) การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

7.1 ผู้ขอมีบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่างๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

7.2 ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง

7.3 นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับโดยคุณทะเบียนประวัติไว้

7.4 ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

8.) งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ งานลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ของนักการศึกษาและนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การศึกษาความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตรคู่มือนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคนกรยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการที่มีผลงาน และความดีหรือมีคุณความดีสมควร เป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ การจัดสวัสดิการของสถานศึกษา มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.4. การรักษาวินัยและการออกจากราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้แบ่งลักษณะวินัยของข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 แบ่งได้ 4 ลักษณะ คือ วินัยต่อประเทศชาติ วินัยต่อประชาชน วินัยต่อหน้าที่ราชการ วินัยต่อผู้บังคับบัญชาในการเสริมสร้างพัฒนาป้องกันการกระทำผิด และการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเห็นได้ว่า ลักษณะวินัยของข้าราชการเป็นสิ่งสำคัญที่ข้าราชการทุกคนพึงยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมให้บุคคลปฏิบัติในระเบียบวินัยอันทำให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและสถานศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ของสถานศึกษามีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1.) กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้าเมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัยหรือส่งลงโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.3 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.) กรณีความผิดวินัยร้ายแรงมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

2.1 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

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

2.3 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.4 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.) การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

3.1 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.2 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.) การร้องทุกข์มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

4.1 กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการ ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

4.2 กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

5.) การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

5.1 ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2 ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3 หมั่นสังเกต ตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ปูองกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณีโดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของวินัยและการรักษาวินัยไว้ว่า หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่อง กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

6.) การออกจากราชการ

6.1 การลาออกจากราชการ มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

6.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น

6.1.2 รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

6.2.1 ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. กำหนด

6.2.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

6.2.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการ หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

6.2.4 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

6.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

6.3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น

6.3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ออกจากราชการหากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วย
ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อนมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

6.4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนใน
กรณีที่ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดทางอาญา (เว้นแต่ได้
กระทำความผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

6.4.2 รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยัง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนดำเนินการตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานอกจากดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. แล้ว ยังสามารถดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้ คือ

6.5.1 กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอมีแนวทางการ
ปฏิบัติดังนี้

6.5.1.1 ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจาก
การเจ็บป่วย

6.5.1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถ
ปฏิบัติราชการได้

6.5.1.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6.5.2 กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ มีแนวทางการ
ปฏิบัติ ดังนี้

6.5.2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ

6.5.2.2 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา

6.5.3 กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย (ม.30 (1) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ตาม (ม. 30 (4) กรณีเป็นคนไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. (ม.30(5) กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี (ม. 30 (5)(7)กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (ม. 30 (8) หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย (ม. 30 (9) แนวทางการปฏิบัติ

6.5.3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามคุณสมบัติใน มาตรา (ม. 30 (1) (4) (5) (7) (8) หรือ (9) แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.5.3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ 1 ออกจากราชการ

6.5.3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6.5.4 กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ม.30) (3) แนวทางการปฏิบัติ

6.5.4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่า ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป (ม. 30 (3)

6.5.4.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

6.5.4.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติเห็นว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 (3) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

6.5.5 กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม แนวทางการปฏิบัติ

6.5.5.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกล่าหาลหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

6.5.5.2 ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถ ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการ

สถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ

อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

6.5.5.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการให้อำนาจการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

6.6 กรณีมีมลทินมัวหมองมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

6.6.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรงกรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่ส่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

6.6.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

6.6.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองกรณีที่ถูกสอบสวนข้างต้น ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

6.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แนวทางการปฏิบัติ

6.7.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน เมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

6.7.2 รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด เป็นการนำเสนอรายละเอียดตลอดจนแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับข้อบ่งชี้และภารกิจของสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามข้อบ่งชี้และภารกิจงาน 4 ประการ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัยและการออกจากราชการ ซึ่งเป็นตัวแปรตามที่ใช้วิจัยใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และข้อบ่งชี้ของการบริหารงานบุคคล ของนักการศึกษาและนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ หมายถึง การให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยใช้วิธีการต่างๆ การควบคุมดูแลข้าราชการครูในบังคับให้ปฏิบัติตน อยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม

การติดตาม ประเมินผลการพัฒนานิย จริยธรรมของข้าราชการและบุคลากรดำเนินการอย่างเป็นระบบโปร่งใสยุติธรรม การดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.3.5. การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

เด่นพงษ์ พลละคร (2532, หน้า 124) เห็นว่า คำว่า การพัฒนาบุคคลเป็นคำที่มีความหมายกว้างมากกล่าวคือ กิจกรรมใดที่จะมีส่วน ทำให้พนักงานมีความรู้ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีขึ้นสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ยากขึ้นและมีรับผิดชอบที่สูงขึ้นในองค์การได้แล้ว เรียกว่า เป็นการพัฒนาบุคคลทั้งนั้น ซึ่งหมายความรวมถึงการให้การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม การสอนงาน หรือการนิเทศงาน (Job Instruction) การสอนแนะ (Coaching) การให้คำปรึกษาหารือ (Counseling) การมอบหมายหน้าที่ให้ทำเป็นครั้งคราว (Job assignment) การให้รักษาการแทน (Acting) การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อให้โอกาสศึกษางานที่แปลกใหม่หรือการได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น (Job rotation) เป็นต้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 266) กล่าวว่า กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ/หรือทัศนคติของพนักงาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

สุรียา มนตรีภักดิ์ (2550, หน้า 72) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรในองค์กรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรือ อีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลง ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัยและวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 58-63) กล่าวว่า ขอบข่ายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มี 2 ประการ ดังนี้

1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนปฏิบัติหน้าที่

1.1) การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา ดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาโดยแจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผล แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ

1.2) การดำเนินการติดตามและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

2) การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้แก่

- 2.1) ศึกษาและการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา
- 2.2) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา
- 2.3) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร
- 2.4) ติดตาม ประเมินผลการพัฒนา
- 2.5) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ของนักการศึกษา และนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การพัฒนาสนับสนุน และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จัดทำโครงการหรือกิจกรรม จัดสัมมนาทางวิชาการ เพื่อให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมรวมถึงสนับสนุนการศึกษาดูงานนอกสถานที่ โดยสถานศึกษามีการติดตาม ประเมินผลหลังการพัฒนาบุคลากรให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาแก่บุคคลกรอย่างเป็นกัลยาณมิตร ด้วยความเสมอเท่าเทียมกัน

2.4. สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.4.1 สภาพทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษากลุ่มประชากรที่เป็นผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสภาพพื้นที่ ที่ใช้ในการวิจัยมากขึ้น ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด มีจำนวน 7 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านเทอดไทย มีสภาพทั่วไปของโรงเรียน ดังนี้ (แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณภาพ ตมนโยบาย 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ โรงเรียนบ้านเทอดไทย, 2567, หน้า 1-3)

ตั้งอยู่ที่เลขที่ 164 หมู่ที่4 ตำบลเทอดไทย อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45170 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โทรศัพท์085-7687593 เปิดสอนระดับชั้น อนุบาลปีที่ 1 ถึงระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 เนื้อที่ 22 ไร่ 1 งาน 58.40 ตารางวา เขตพื้นที่บริการ 4 หมู่บ้าน ได้แก่

1. หมู่ที่ 1 บ้านเทอดไทย
2. หมู่ที่ 2 บ้านตลาดใหญ่
3. หมู่ที่ 3 บ้านปอหุ
4. หมู่ที่ 4 บ้านยางด่อ

ปัจจุบันมีผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 18 คน มีนักเรียนจำนวน 295 คน และมีนายธนบดี เมาะราชี่ ปฏิบัติราชการตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

2. โรงเรียนบ้านยางใต้ มีสภาพทั่วไปของโรงเรียน ดังนี้ (โรงเรียนบ้านยางใต้, 2565, หน้า 1-3)

โรงเรียนบ้านยางใต้ ตั้งอยู่ เลขที่ 60 หมู่ที่ 6 ถนน - ตำบล/แขวง เทอดไทย อำเภอ/เขต หุ่นหลวง จังหวัด ร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45170 มีเขตพื้นที่บริการทางการศึกษา จำนวน 2 หมู่บ้าน ดังนี้

- 1.1 บ้านยางใต้ หมู่ที่ 2 ตำบลยางใต้ อำเภอห้วยหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด
- 1.2 บ้านขมิ้น หมู่ที่ 3 ตำบลยางใต้ อำเภอห้วยหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

ปัจจุบันมีผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 6 คน มีนักเรียน จำนวน 59 คน และมี นายจิระ มุลมณี รักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษา

3. โรงเรียนบ้านหนาด มีสภาพทั่วไปของโรงเรียน ดังนี้ (โรงเรียนบ้านหนาด, 2565, หน้า 1-3)

โรงเรียนบ้านหนาด ตั้งอยู่ 117 ตำบลเทอดไทย หุ่นหลวง ร้อยเอ็ด 45170 เปิดสอน ตั้งแต่ระดับอนุบาลปีที่ 1 ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 มีเขตพื้นที่บริการทางการศึกษา จำนวน 2 หมู่บ้าน ดังนี้

- 1.1 บ้านหนาด หมู่ที่ 1 ตำบลเทอดไทย อำเภอห้วยหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด
- 1.2 บ้านหนาด หมู่ที่ 12 ตำบลเทอดไทย อำเภอห้วยหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

ปัจจุบันมีผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 11 คน มีนักเรียน จำนวน 72 คน และมีนายพงษ์ศักดิ์ กลั้วพิช เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

4. โรงเรียนบ้านอีโก้ม มีสภาพทั่วไปของโรงเรียน ดังนี้ (โรงเรียนบ้านอีโก้ม, 2565, หน้า 1-3)

โรงเรียนบ้านอีโก้ม เลขที่ 66 หมู่ที่ 9 ถนน - ตำบล/แขวง เทอดไทย อำเภอ/เขต หุ่นหลวง จังหวัด ร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45170 ปัจจุบันมีผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 7 คน มีนักเรียน จำนวน 25 คน และมีนายพงษ์ศักดิ์ กลั้วพิช รักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษา

5. โรงเรียนบ้านห้วยสนุกสะพานทอง มีสภาพทั่วไปของโรงเรียน ดังนี้ (โรงเรียนบ้านห้วยสนุกสะพานทอง, 2565, หน้า 1-3)

โรงเรียนบ้านห้วยสนุกสะพานทอง 90 ตำบลเหล่า อำเภอร่องเขาหลวง ร้อยเอ็ด 45170 เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีเขตพื้นที่บริการทางการศึกษา จำนวน 4 หมู่บ้าน ดังนี้

- 1.1 บ้านเหล่า หมู่ที่ 1 ตำบลเหล่า อำเภอร่องเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด
- 1.2 บ้านเหล่า หมู่ที่ 2 ตำบลเหล่า อำเภอร่องเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด
- 1.3 บ้านเหล่า หมู่ที่ 3 ตำบลเหล่า อำเภอร่องเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด
- 1.4 บ้านเหล่า หมู่ที่ 4 ตำบลเหล่า อำเภอร่องเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

ปัจจุบันมีผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 11 คน มีนักเรียน จำนวน 125 คน และมีนายกมล นนทะภา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

6. โรงเรียนบ้านช่องแมง มีสภาพทั่วไปของโรงเรียน ดังนี้ (โรงเรียนบ้านช่องแมง, 2565, หน้า 1-3)

โรงเรียนบ้านช่องแมง ตั้งอยู่ เลขที่ 130 หมู่ที่ 7 ถนน ตำบล/แขวง เหล่า อำเภอ/เขต ร่องเขาหลวง จังหวัด ร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45170 เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลปีที่ 2 ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 มีเขตพื้นที่บริการทางการศึกษา จำนวน 2 หมู่บ้าน ดังนี้

- 1.1 บ้านช่องแมง หมู่ที่ 1 ตำบลเหล่า อำเภอร่องเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด
- 1.2 บ้านช่องแมง หมู่ที่ 2 ตำบลโคกสูง อำเภอร่องเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

ปัจจุบันมีผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 9 คน มีนักเรียน จำนวน 62 คน และมีนายศิวพงศ์ ศิริจันทร์ เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

7. โรงเรียนบ้านบัวหลวง(สหราษฎร์บำรุง) มีสภาพทั่วไปของโรงเรียน ดังนี้ (โรงเรียนบ้านบัวหลวง(สหราษฎร์บำรุง), 2565, หน้า1-3)

โรงเรียนบ้านบัวหลวง(สหราษฎร์บำรุง) ตั้งอยู่ 101 บ้านสหราษฎร์ ตำบลเหล่า ร่องเขาหลวง ร้อยเอ็ด 45170 เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลปีที่ 1 ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 มีเขตพื้นที่บริการทางการศึกษา จำนวน 2 หมู่บ้าน ดังนี้

- 1.1 บ้านบัวหลวง ตำบลเหล่า อำเภอร่องเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด
- 1.2 บ้านสหราษฎร์ ตำบลเหล่า อำเภอร่องเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

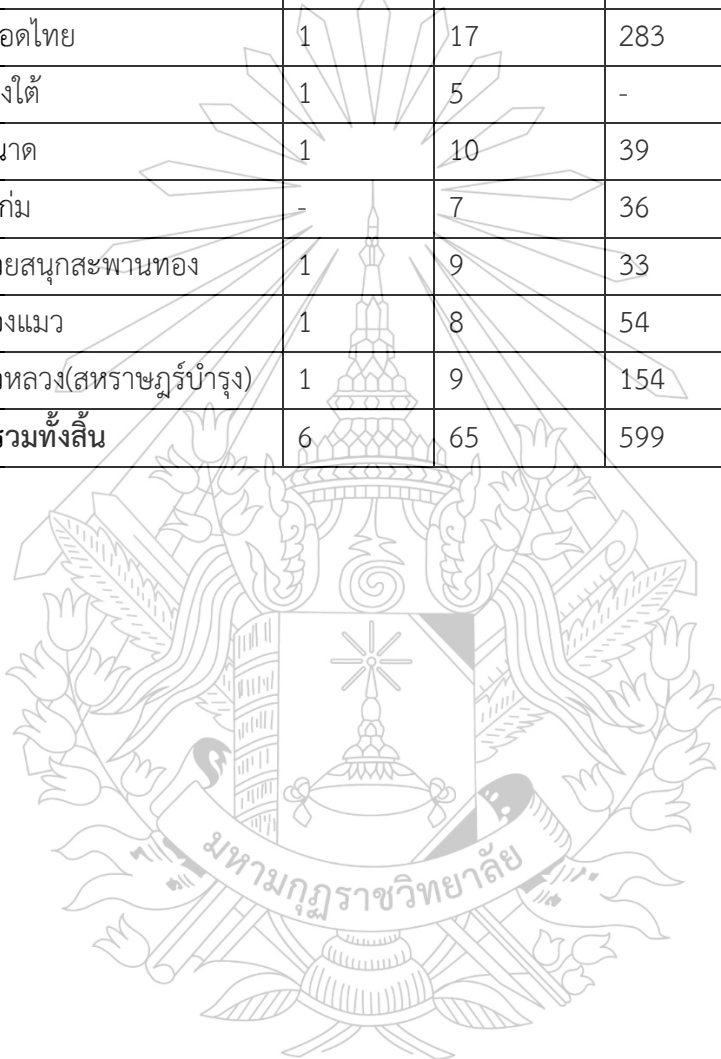
ปัจจุบันมีผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 10 คน มีนักเรียน จำนวน 96 คน และมีนายรังสรรค์ ไชยรส เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

สรุปได้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายเทอดไทย อำเภอร่องเขาหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อำเภอร่องเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด มีจำนวน 7

โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านเทอดไทย โรงเรียนบ้านยางใต้ โรงเรียนบ้านหนาด โรงเรียนบ้านอีโก้ม โรงเรียนบ้านห้วยสนุกสะพานทอง โรงเรียนบ้านซอแมง และโรงเรียนบ้านบัวหลวง(สหราษฎร์บำรุง) มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น 71 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 71 คน ดังตารางที่ 2.1

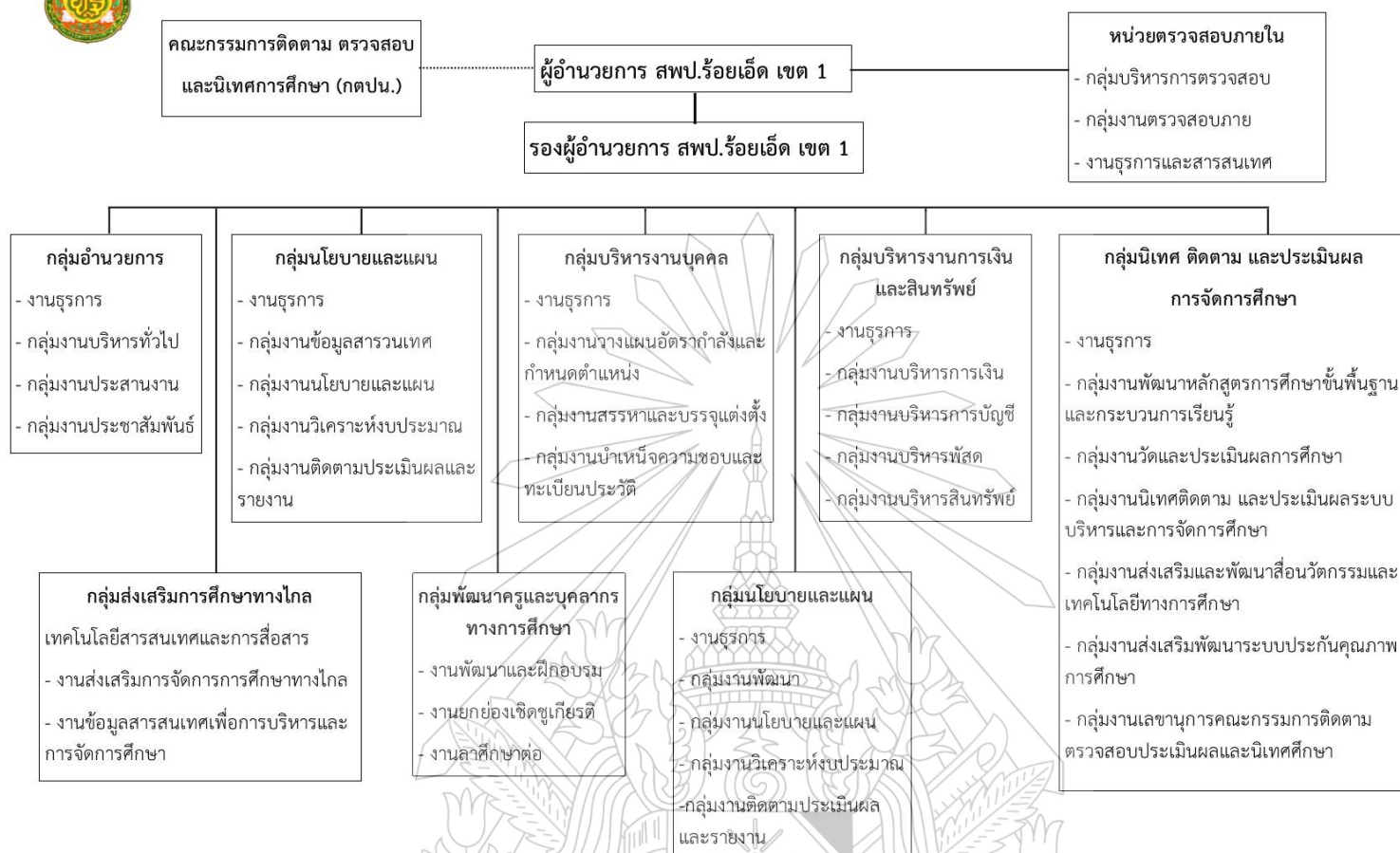
ตารางที่ 2.1

โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	จำนวนนักเรียน	รวมทั้งสิ้น
โรงเรียนบ้านเทอดไทย	1	17	283	301
โรงเรียนบ้านยางใต้	1	5	-	6
โรงเรียนบ้านหนาด	1	10	39	50
โรงเรียนบ้านอีโก้ม	-	7	36	43
โรงเรียนบ้านห้วยสนุกสะพานทอง	1	9	33	43
โรงเรียนบ้านซอแมง	1	8	54	63
โรงเรียนบ้านบัวหลวง(สหราษฎร์บำรุง)	1	9	154	164
รวมทั้งสิ้น	6	65	599	670





โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2.5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีนักการศึกษา นักวิชาการ หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าว ดังนี้

ณัฐภาพ สีดาก้าว และคณะ (2559, หน้า 176) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ตามความคิดเห็นของบุคลากรตาม สถานะตำแหน่งที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ การบรรจุแต่งตั้งควรจัดให้มีการทดสอบความสามารถอย่างแท้จริง ควรให้อาสา บุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษาต่อ อย่างเท่าเทียมกัน ควรเพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สำหรับบุคลากร และควรมีความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน ไม่อิงต่อระบบนักการเมือง

พระเส็ง ปกสโร (วงศ์พันธุ์เสือ) (2559, หน้า 75) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้น พื้นฐานระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ในส่วนของการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม อายุ ตำแหน่ง และขนาดของ โรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพชร กล้าหาญ (2560, หน้า 54) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เขต 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เขต 7 มีสภาพ การปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีปัญหาในการ บริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการ ปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

รณกฤต รินทชัย (2560, หน้า 92) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนสังกัด สำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้าน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกรายการ อยุ่ในระดับปานกลาง ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้าการบริหารงานบุคคลและครูที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิลาวรรณ ปังอุทา (2560, หน้า 63) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามตามประสบการณ์การสอน และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา ได้แก่ ด้านการออกรายการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการวินัยและนิติการ ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามตามประสบการณ์ การสอน และขนาดของโรงเรียน พบว่า 1) ประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกัน ระดับการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 2) ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ระดับการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

อัมพร เพชรโชติ (2560, หน้า 107) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคลากร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยะลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงาน บุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการออกจากราชการซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง ในส่วนของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ การปฏิบัติงานตามกระบวนการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของ ครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคลากรจำแนกตามตัวแปร พบว่า ครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดย ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูหัวหน้าฝ่าย บริหารงานบุคลากรที่ปฏิบัติงาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อกระบวนการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และผลการ รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน ตามทัศนะของครูหัวหน้าฝ่าย บริหารงานบุคคล พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง ได้แก่ อัตรากำลังไม่ เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ข้อเสนอแนะคือ หน่วยงานที่ รับผิดชอบควรวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ให้เพียงพอ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ การ สรรหาและการบรรจุแต่งตั้งไม่โปร่งใส ข้อเสนอแนะคือ ควรใช้ข้อสอบจากส่วนกลางในการสอบ คัดเลือก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานราชการ ได้แก่ ครูได้รับการอบรมไม่ทั่วถึง ข้อเสนอแนะคือ ควรจัดการอบรมให้ครู อย่างทั่วถึง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ได้แก่ การบังคับใช้ วินัยไม่เข้มงวด ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรเข้มงวดในการรักษาวินัย ด้าน การออกจากราชการ ได้แก่ ค่าตอบแทนใน การลาออกจากราชการก่อนกำหนดมีน้อย ข้อเสนอแนะ คือ ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้กับผู้ลาออกจาก ราชการก่อนกำหนด

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนว ทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การสรรหาบุคลากร และ

การให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ครู ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับ ดังนี้ การสรรหาบุคลากรการบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ครู ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ข้อที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรกแต่ละด้าน ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรและกำหนดตำแหน่ง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรูความสามารถ จัดสรรงบประมาณสนับสนุน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย มีกระบวนการป้องกันการลาออกจากราชการของข้าราชการครู

สโรชา บุรีศรี (2561, หน้า 46) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการ ดำเนินการไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 5 ประเด็น ได้แก่ 1) การเลื่อนระดับตำแหน่งผิดพลาด 2) การแต่งตั้งผิดพลาด 3) การจัดบุคลากรลงกรอบโดยไม่เป็นไปตาม เงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด 4) การกำหนดตำแหน่งไม่เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และ 5) การบรรจุ ผิดพลาด ซึ่งแนวทางในการบริหารจัดการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลสำหรับตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ในสำนักงานเขตพื้นที่ที่มีจำนวน 5 แนวทาง ได้แก่ 1) การเลื่อนระดับตำแหน่ง 2) การแต่งตั้ง 3) การจัดบุคลากรลงกรอบเป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด 4) การกำหนดตำแหน่งเป็นไปตามเงื่อนไขของ ก.ค.ศ. และ 5) การบรรจุ และการแต่งตั้งโดยที่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีประสบการณ์ ด้านกฎหมายและการบริหารงานบุคคลมีความเห็นว่าแนวทางดังกล่าว สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยสอดคล้องกับหลัก ปฏิบัติงานในการดำเนินการของสำนักงาน ก.ค.ศ.58

พระสุวรรณภูมิ ธมมรโต (อินทร์รัมย์, 2561 หน้า 89) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า สภาพการศึกษาระบบการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานบุคคล ตามหลักพุทธบริหารการศึกษาด้านการวางแผนกำลังบุคคล การบริหารงานบุคคล ตามหลักพุทธบริหารการศึกษา ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลตามลำดับ การพัฒนาวิธีการบริหารในระบบงานบุคคล ตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า หลักการพัฒนาการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลมีขั้นตอนปฏิบัติ

ดังนี้ 1. เตรียมวิเคราะห์ข้อมูลตามปัญหาที่ค้นพบ 2. กำหนดแผนปฏิบัติการ 3. ลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ และ 4. ติดตามประเมินผลตามปฏิบัติงานตามแผนซึ่งถือเป็นกระบวนการพัฒนาระบบการวางแผนพัฒนาบุคคล โดยบูรณาการ หลักทศพิธราชธรรมประยุกต์กับหลักธรรมาภิบาล และหลักพรหมวิหาร 4 อริยสัจ 4 และภาวนา 4 เสนอวิธีการบริหารในระบบงานบุคคล ตามหลักพุทธบริหารการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้านดังนี้ 1) ด้านการวางแผนงานบุคคล ต้องประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลัง 2) ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ต้องมีการวางแผนพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร 4) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ต้องมีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ต้องมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริมคุณธรรมตามไตรสิกขา

อวยพร สุรินทร์ประทีป (2561, หน้า 98) ได้ทำการศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการพัฒนา บุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง 36 พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามวุฒิ การศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำระดับ 0.05 และเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมพล อินทร์ตัน (2562, หน้า 83) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า สภาพ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ด้านที่มีสภาพการบริหารงานบุคคลมากที่สุดคือด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านที่มีสภาพการบริหารงาน บุคคลน้อยที่สุดคือด้านการออกจากราชการ

ชนิตา เมืองเผือก (2562, หน้า 47) ได้ทำการศึกษาเรื่องระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงาน กศน. มีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ด้านการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง ข้าราชการสังกัดสำนักงาน กศน. ชายและหญิง มีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละ ด้าน พบว่า ข้าราชการชายสังกัดสำนักงาน กศน. มี การประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการบริหารค่าตอบแทนมากกว่าข้าราชการหญิง ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีข้าราชการสังกัดสำนักงาน กศน. ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เกลิงเกียรติ ไวกยี่ (2562, หน้า 139) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการจักระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการดำเนินงานจักระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ และ 2)แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน มีรายการปฏิบัติรวมทั้งสิ้น 26 รายการ คือ ด้านที่ 1 การรวบรวมข้อมูล มี 6 รายการ เช่น กำหนดแหล่งข้อมูลในการสำรวจข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษาตามขอบข่ายงาน ด้านที่ 2 การตรวจสอบข้อมูล มี 5 รายการ เช่น มีการรับรองข้อมูลที่ ได้จากการเก็บข้อมูลจากครู และผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นลายลักษณ์อักษร ด้านที่ 3 การประมวลผลข้อมูล มี 6 รายการ เช่น แต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รับผิดชอบการประมวลผลข้อมูลอย่างชัดเจน ด้านที่ 4 การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ มี 4 รายการ เช่น นำเสนอข้อมูลและสารสนเทศด้วยรูปแบบที่เหมาะสม และเข้าใจง่าย ด้านที่ 5 การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ มี 5 รายการ เช่น จัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบในฐานะข้อมูลโรงเรียน ซึ่งสามารถสืบค้นได้ง่าย และนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว

พัคตร์วิภา ทนอินทรอาจ (2563, หน้า 116) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดใน กลุ่มเครือข่าย โรงเรียนหนองบ่อก้านเหลืองคำพิ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครพนม เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองบ่อก้านเหลืองคำพิ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วินัยและการ ดำเนินการทางวินัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการ เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่มีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียนต่อการบริหารงานบุคคล

ศตปพร มีสุขศรี และคณะ (2563, หน้า 84) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าเทศบาลเมืองควนลัง กำลังประสบปัญหาและอุปสรรคในด้านต่าง ๆ คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการเลื่อนตำแหน่งด้านการให้ออกจากงาน ดังนั้นจึงได้เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลไว้ ห้าด้านดังนี้ ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง และใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคลากร รัฐบาลควรจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นเทียบเท่ากับพนักงานรัฐวิสาหกิจ ใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรใช้ ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการ ให้ออกจากงาน ควรมีการจัดทำเอกสารชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการออกจากงานในกรณีต่าง ๆ

ศศิวิมล คนเสียม (2563, หน้า 68) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีการวิเคราะห์ภารกิจและความต้องการกำลังคนของสถานศึกษา (2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีการเสนอความต้องการอัตรากำลัง การดำเนินการแต่งตั้ง การย้ายและการโอนข้าราชการครู (3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีการแจ้งระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการดำเนินการ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบ (4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย (5) ด้านการออกจากราชการ มีการติดตามผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุกับสถานศึกษา (6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลและติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สงกรานต์ ตะโคตร (2563, หน้า 58) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง หน่วยงานต้นสังกัดโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนการ

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางยกระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง ควรสำรวจข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างครบถ้วน แต่งตั้งบุคลากรเพื่อวางแผนรวบรวมและวิเคราะห์ ตรวจสอบข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีการสร้างคู่มือการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามจุดเน้นจุดเด่นของสถานศึกษาพร้อมกับรายงานข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อขอความเห็นชอบ (2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรรวบรวมข้อมูลตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดแคลน มีการกระจายอำนาจในการสรรหา ดำเนินการสรรหาและบรรจุตามหลักธรรมาภิบาลมอบอำนาจให้ท้องถิ่นสามารถทำข้อตกลงกับมหาวิทยาลัยในการผลิตครู ลดขั้นตอนในการสรรหาและการย้าย ร่วมกันพัฒนาติดตามก่อนบรรจุแต่งตั้งให้มีความรู้ตามมาตรฐานตำแหน่งอย่างเป็นธรรม (3) ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ ควรวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการ วางแผน พัฒนาบุคลากร โดยการมีส่วนร่วมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและทบทวนความรู้เป็นระยะ และ (4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติข้อตกลงและวัฒนธรรมองค์กร จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติตามวินัยราชการ มีการอบรม/สัมมนา จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติทางวินัย และการรักษาวินัยและผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างในด้านการปฏิบัติ

มณีนุช การุญ (2564, หน้า 74) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สภาพปัญหา ผลสำเร็จ และแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับน้อย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ ผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการออกจากราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่าง มีความคิดเห็นต่อ สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ผลสำเร็จการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

สุริดา วงษ์สกุล (2564, หน้า 67) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการความรู้เชิงบูรณาการหลักสราณียธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารจัดการความรู้เชิงบูรณาการหลักสราณียธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย (2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ (3) การบริหารการจัดการความรู้เชิงบูรณาการหลักสราณียธรรมของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พระมหาพัฒนา วทณญาโน (มาตสีหา) (2564, หน้า 24) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่ ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านธำรงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ปรากฏว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร (2) สำหรับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ควรส่งเสริมดังนี้ 1) ด้านสรรหาบุคลากร ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบาย โครงสร้างงานให้เป็นไปในแนวเดียวกัน มีการประชุมวางแผนร่วมกัน วางอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน 2) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารควรแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ตามความรู้ ความสามารถ และจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม 3) การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรมีการนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน บันทึกการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการหลังการนิเทศ จัดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน และสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ 4) การธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรอย่างโปร่งใส ชื่นชมและให้กำลังใจแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จักต้องมีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรทุกคนอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลปฏิบัติงาน

อัครพล นกทอง (2564, หน้า 34) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในอำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า (1) สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักสราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในอำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในอำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสราณียธรรม 6

ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ประวิณา ทองวิเศษ (2563, หน้า 845) การบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายดานอยู่ในระดับมาก และสภาพที่คาดหวัง โดยรวมและรายดานอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ความต้องการจำเป็นการบริหารงาน บุคคลตามหลักบารมี 6 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.23 3. ผลการศึกษาขอเสนอแนะ 1)ด้านการวางแผนบุคลากร ทาน ควรสำรวจ ถึงความขาดแคลนที่จำเป็นเพื่อนำข้อมูลมาวางแผนต่อไป 2)ด้านการสรรหาบุคลากร วิริยะ ควรนำหลัก กฎ ระเบียบ มาปฏิบัติอย่างเข้มงวด 3)ด้านการอรรรักษากบุคลากร วิริยะ ควรมีการจัดประชุม เพื่อรับทราบปัญหาของบุคลากรแต่ละหน่วยย่อย 4)ด้านการพัฒนาบุคลากร ทาน ควรส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดอบรมบุคลากรอย่างน้อยภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง 5)ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรปัญญา ผู้บริหารควรประเมินผลงานครูตามสภาพจริง และ 6)ด้านการใหญ่บุคลากร พนจากงานปัญญา ผู้บริหารควรใช้เหตุผลในการตัดสินใจและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

ยศพัทธ์ เทียงผดุง (2565, หน้า 111) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็น รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างวินัยและการรักษาวินัย (2) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการวางแผนงานบุคคล และให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามแผนการบริหารงานบุคคล ควรสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติทั้งด้านวุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่ง ควรสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรพิจารณาในการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เมื่อเกษียณอายุราชการ ผู้บริหารควรช่วยตรวจสอบดูแลสิทธิและผลประโยชน์ของบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ

ทัศนพร เกตุถนอม (2565, หน้า 79) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวิวัฒน์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวิวัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาในกลุ่มนันทวิวัฒน์ ที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มนันทวิวัฒน์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ชนพณ สุขแจ่ม (2565, หน้า 93) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัญชลาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า 1) สภาพการความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สภาพความสามัคคีของบุคลากรบนพื้นฐานความดี สภาพความสามัคคีบนพื้นฐานความจริง และสภาพความสามัคคีบนพื้นฐานความงาม และ 2) แนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ให้โอกาสทุกคนได้รับการพัฒนา จัดทำงบประมาณบนหลักของประโยชน์ส่วนรวม มอบหมายงานตามความถนัดของบุคลากร

อมร เอื้อกิจ (2565, หน้า 34) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล จำแนกตามเพศโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการวางแผนบุคลากรและด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีดังนี้ 1) ด้านการวางแผนบุคลากรควรวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับการเกษียณอายุราชการของบุคลากรสำรวจข้อมูล สภาพปัจจุบันและปัญหาของบุคลากรเพื่อนำมาวางแผน ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการอย่างชัดเจน 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรควรสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ คุณวุฒิ และประสบการณ์ให้ตรงตามสายงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรได้รับได้การบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการอำนวยการ

รักษามูลค่าการควมมีสวัสดิการการรักษายาบาลให้กับบุคลากรอัตราจ้างควรเพิ่มระยะเวลาในการจ้างบุคลากรสัญญาจ้าง ควรเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างเหมาะสม 4)ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอควรจัดหาทุนพัฒนาบุคลากรทุนวิจัย ทุนศึกษาต่อ ให้เพียงพอและเหมาะสมควรจัดอบรมเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง 5)ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรควรนำผลการประเมินที่เป็นความจริงมาวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังควรมีการปรับปรุงแบบการประเมินบุคลากรให้สอดคล้องความเป็นจริงและชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเป็นหลัก

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

แฮนสัน (Hanson, 2000, p. 97) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวทางจริยธรรมและเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นสตรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และบริหารงานตามสถานการณ์โดยใช้ปัจจัยในการบริหาร คือ ความยุติธรรมและความเห็นอกเห็นใจกัน

คูเปอร์ (Cooper, 2001, p.65) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โครงการให้ความดีความชอบของครูที่เมืองแฮน โอเวอร์ รัฐนิวแฮมเชียร์ สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การพิจารณาความดี ความชอบของครูควรจัดอยู่ในหลักเกณฑ์การให้เงินเดือนครู ส่วนครูผู้สอนส่วนใหญ่นั้นเห็นว่าการ ประเมินค่าการประเมินความดีความชอบตลอดทั้งผู้ทำการประเมินได้พิจารณาแยกส่วนจากเงินเดือน ครู ส่วนการพิจารณาให้รางวัลความดีความชอบของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยทำการศึกษานั้นได้เอาใจใส่ ในเรื่องการเพิ่มเงินแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการผู้รับผิดชอบ แต่หวังว่าอาชีพของแต่ละคนน่าจะทำให้ความมั่นคงแก่ตน และแผนการตอบแทนทางด้านการเงิน (ค่าเบี้ยเลี้ยง ตลอดจนบำเหน็จบำนาญ) ควรชัดเจนและเชื่อถือได้ กลุ่มครูผู้บริหาร ตลอดจนกรรมการการศึกษาเห็นพ้องต้องกันว่า ควรพิจารณาเงินเพิ่มแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นแยกออกต่างหากและควรพิจารณาโดยไม่มีอิทธิพลอื่นใดมาเกี่ยวข้อง

อลี (Ali, 2001, p.117) ได้ศึกษาวิจัย แนวทางการบริหารงานบุคคลในประเทศมาเลเซียกรณีของ บริษัท พัฒนาเศรษฐกิจของรัฐ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ สถานการณ์บริหารงานบุคคลความสัมพันธ์กับผู้จัดการสายงานและ ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรที่มีอยู่โดยเฉพาะ ผลกระทบด้านลบที่เกิดขึ้นจากการขาดการ บริหารงานบุคคล เช่น ความไม่ลงรอยกัน ความไม่เพียงพอของการปฏิบัติงานของ

บุคลากรได้รับการ ชี้แจง ในงานวิจัยนี้พบว่ามีปัจจัยทางวัฒนธรรมการเมือง ปัจจัยทางกฎหมายและโครงสร้างที่เป็น อุปสรรคต่อการบริหารงานบุคคล ในส่วนของ SEDCs การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและสังคมในการ บริหารงานบุคคลและบทบาทสำคัญของผู้จัดการบุคลากรถูกยกเลิกและถูกทอดทิ้ง การขาดการ จัดการบุคลากรแบบเป็นทางการและแบบกระจายอำนาจทำให้การวางแผนกำลังคนและการฝึกอบรม แบบเฉพาะกิจไม่เป็นระบบมีการแบ่งแยกในการเลือกและการส่งเสริมและการขาดการ สร้าง แรงจูงใจ

เฟย์ เฟย์ (Fei Fei, 2002, p. 62) ได้ศึกษาวิจัย การวิจัยและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้ ศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของการรวบรวมข้อมูลที่ครอบคลุมการเข้าถึงข้อมูลดิจิทัล การ กำหนดข้อมูลส่วนบุคคลและบุคลากรให้เป็นมาตรฐาน นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์และอภิปราย

แบลงค์ (Blanks , 2002, p. 21) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหาร บุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา พบว่า การบริหารบุคคล ของโรงเรียนอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังล่าช้ากว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่น ๆ ถึงแม้ บุคคลที่รับผิดชอบ ด้านการบริหารบุคคลจะมีความรู้สูงก็ตามแต่ในด้านวิชาการแล้วยังไม่มีความ พร้อมจึงต้องมีการฝึกทักษะ ความชำนาญ การ ในภาคเอกชนเป็นตัวอย่งจะ สามารถดำเนินงานได้อย่างดี

ลี (Lee, 2002) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้บทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน ระดับประถมศึกษาที่พัฒนาแล้ว ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีส่วน สำคัญในระดับสูงต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการรับรู้ของนักเรียนและ สนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร

แฮริส (Harris, 2003, p. 32) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง หน้าที่ของผู้บริหารบุคคลในระบบโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการบริหารบุคคล ควร ประกอบด้วยการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การพัฒนา การให้คำตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล ความ มั่นคงในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล

มอนคส์ (Monks, 2003, p. 96) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ความหมายสำหรับการจัดการงานบุคคล ซึ่งได้ศึกษาถึงลักษณะของการบริหารงานบุคคลโดยมี วัตถุประสงค์เพื่อให้เข้าใจว่าควรจะให้มีการจัดการบุคลากรอย่างไร ปัญหาคือการแก้ไขปัญหามาจากสอง

เฮนรี (Henry, 2004, p. 133) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หน้าที่ของผู้บริหารงานบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษารัฐมิสซูรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า หน้าที่และความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษา ทางด้านการบริหารงานบุคลากร ควรประกอบด้วยกระบวนการ 11 ประการดังนี้คือการวางแผน กำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร การให้ค่าตอบแทน การเจรจาต่อรอง การให้ความมั่นคงปลอดภัย การปฏิบัติต่อเนื่องและการให้ข่าวสาร

สโลน (Sloane, 2007, p. 184) ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐไม่อาเมี่ ซึ่ง ผ่านการอบรมระยะสั้น ผลการศึกษาวิจัย พบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่าน การฝึกอบรมได้รับความรู้ในเรื่องการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีทัศนคติเปลี่ยนไปในทางบวก ซึ่งส่งผล สำเร็จในการทำงาน รวมทั้งมีทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะ และสามารถนำไปใช้อย่างได้ผล ส่วนกลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาสาระของการฝึกอบรมด้วยตนเองมีแนวโน้มที่จะได้รับ ความรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และมีทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างน้อยกว่าผู้บริหารที่ผ่านการ ฝึกอบรมโดยเฉพาะ

บัทเลอร์ (Butler, 2008, p. 88) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทหน้าที่การบริหารบุคคล ด้านการรับสมัคร และคัดเลือกครูในรัฐเซาท์ คาโรไลนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่การบริหารงานบุคคล ด้านการรับสมัครและการคัดเลือกครูในรัฐเซาท์ คาโรไลนา โดยศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ด้านการ รับ สมัคร และการคัดเลือกครูของผู้บริหารโรงเรียนรวม 4 ด้าน คือ ความถี่ของการปฏิบัติความรู้ ความ ชำนาญในหน้าที่ การยอมรับความสำคัญของหน้าที่ และความถี่ของการฝึกอบรมผลการวิจัย พบว่าการ ปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษาและประสบการณ์ การบริหารแตกต่างกัน การยอมรับ ความชำนาญในหน้าที่ แตกต่างกัน 40 อย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติการศึกษา และประสบการณ์ในการ บริหารแตกต่างกัน การยอมรับความสำคัญของหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์ การบริหาร เพศ เชื้อชาติและการศึกษาแตกต่างกัน ความถี่ของการฝึกอบรมระหว่าง ปฏิบัติการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษาและประสบการณ์ บริหาร แตกต่างกัน

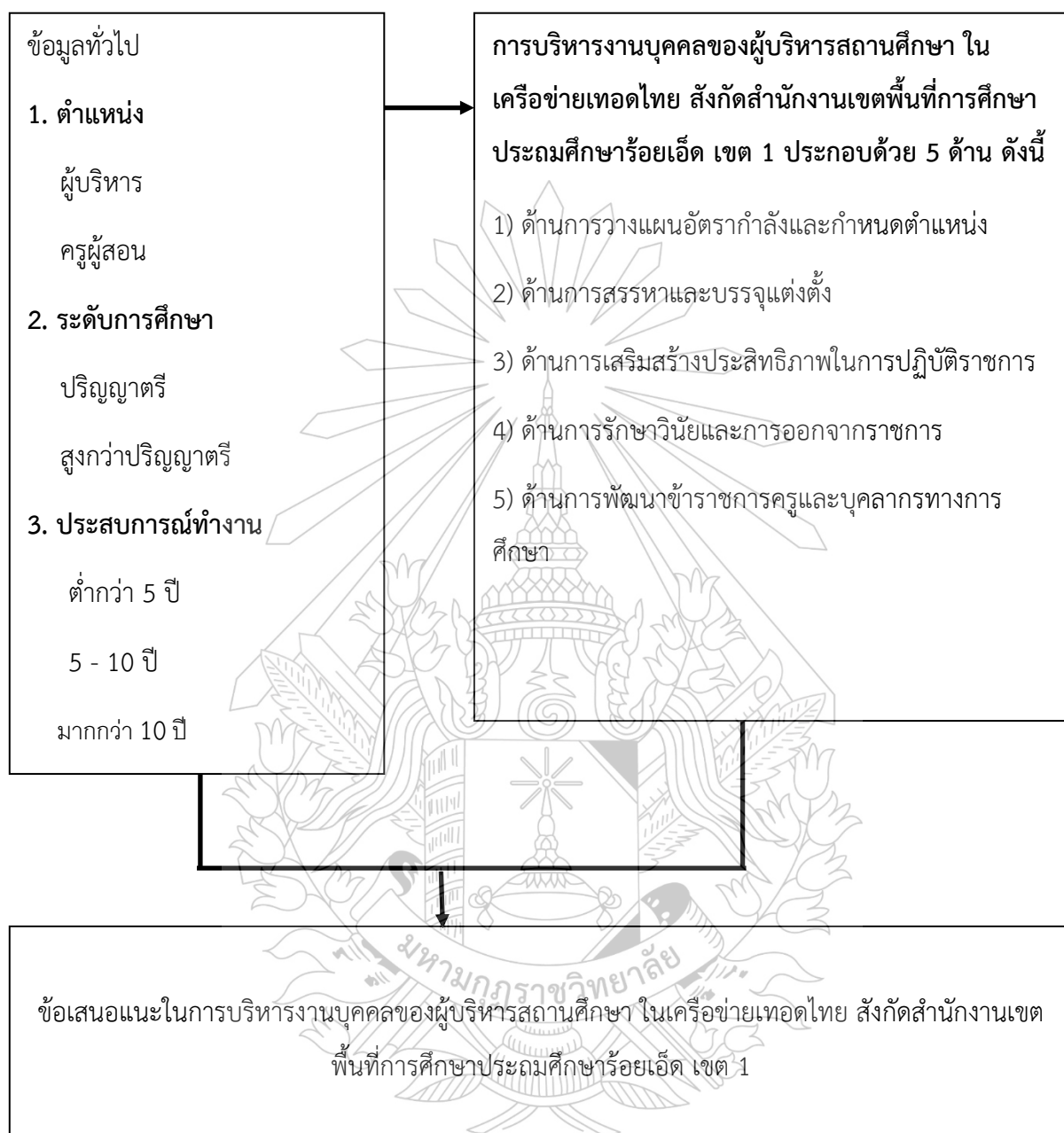
วอเตอร์ (Waters, 2012, p. 202) ได้ศึกษาถึงบทบาท ในการบริหารบุคลากรครูใน โรงเรียนรัฐบาล ส่วน ท้องถิ่นของแคลิฟอร์เนียกับการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารบุคลากรที่เกิดขึ้นใน รอบ 10 ปีที่ผ่านมา ผลของการศึกษาพบว่า ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาความต้องการผู้นำที่ทำหน้าที่ บริหารบุคลากรเพิ่มขึ้นมากที่สุด ในรูปของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างร้อยละ 16 ของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ที่ปรึกษาจากภายนอกเป็นตัวแทนในการประชุมและให้คำปรึกษาร้อยละ 93 ของผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรเกี่ยวข้อง อยู่ในเรื่องการประชุมและการให้คำปรึกษา ร้อยละ 54 ของ ผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรต้องทำหน้าที่ อย่างอื่นด้วยนอกเหนือไปจากการบริหารงานบุคลากร หน้าที่

ที่ต้องการให้ผู้บริหารทำ คือ เป็นตัวแทน ของครูประเมินผลงานครูและเป็นผู้ปกป้องคุ้มครองให้ครูร้อยละ 63 ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการ ดำเนินงานบริหารบุคลากรเป็นไปตามมติของส่วนรวม ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างเป็นสิ่ง สำคัญยิ่งที่จะต้องพัฒนาในอนาคต มีความต้องการอย่างมากที่จะให้การฝึกผู้ที่ทำหน้าที่บริหารบุคลากร โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เทคนิคการบริหารบุคลากรแบบใหม่ๆ ความรู้ เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเทศ และต่างประเทศ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโรงเรียน เพราะทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นสิ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนนโยบาย เป้าหมายของโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ หากผู้บริหารเข้าใจและใส่ใจต่อธรรมชาติของบุคคล ทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งกระบวนการในการบริหารงานบุคคลก็ย่อมส่งผลให้ บุคลากรของโรงเรียนมีคุณภาพ สร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรได้เป็นอย่างดี และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถของตนส่งผลให้ โรงเรียนเป็นที่ยอมรับทั้งจากภายในและภายนอก ซึ่งในการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 นั้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการบริหารงานบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4. ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ และ 5. ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดของนักการศึกษา และนักวิชาการศึกษา รวมทั้งแนวทางการดำเนินงานในหน่วยงานประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ (2550), นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2551), จอมพงศ์ มลคลวานิช (2555), พงศ์ศรีณีย์ จันทรรัตน์ (2556), จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2557), ปาริชาติ สติภา (2558) และ ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มเป้าหมายการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มเป้าหมายการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 7 โรงเรียนจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน และครูผู้สอน จำนวน 65 คน รวมทั้งสิ้น 71 คนโดยผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มเป้าหมายการวิจัย

ลำดับที่	โรงเรียน	กลุ่มประชากร			กลุ่มเป้าหมาย		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1.	โรงเรียนบ้านเทอดไทย	1	17	18	1	17	18
2.	โรงเรียนบ้านยางใต้	1	5	6	1	5	6
3.	โรงเรียนบ้านหนอง	1	10	11	1	10	11
4.	โรงเรียนบ้านอีโก้ม	-	7	7	-	7	7
5.	โรงเรียนบ้านห้วยสนุกสะพานทอง	1	9	10	1	9	10
6.	โรงเรียนบ้านหนองแมว	1	8	9	1	8	9
7.	โรงเรียนบ้านบัวหลวง (สหราษฎร์บำรุง)	1	9	10	1	9	10
รวมทั้งสิ้น		6	65	71	6	65	71

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเติมคำระบุชื่อสถานศึกษา และแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

3.3.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ภายใต้การควบคุมและข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.3 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดของการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับหลักในการสร้างแบบสอบถามที่ดี โดยข้อความต้องเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะที่ตั้งไว้ ข้อความหรือภาษาที่ใช้ต้องชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่กำกวมและไม่ความซับซ้อน

3.3.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และนิยามศัพท์เฉพาะ เสนอผู้เชี่ยวชาญประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1) ดร.บุษกร แสนยะบุตร 2) นายธนบดี เมฆะราษี 3) รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง

โดยผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และ นิยามศัพท์เฉพาะกับข้อความคำถามด้วยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|----|---------|---|
| +1 | หมายถึง | แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ |
| 0 | หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ |
| -1 | หมายถึง | แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ |

3.3.5 นำผลการประเมินแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อ โดยใช้สูตร IOC (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 70)จากนั้น คัดเลือกข้อความที่อยู่ในเกณฑ์การพิจารณาที่เหมาะสม และมีค่าIOC ตั้งแต่ 0.67 - 1.00

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากนั้นจึงนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร และกลุ่มครูผู้สอน โรงเรียนในเครือข่ายทุ่งเขาหลวง อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความเข้าใจภาษาคำชี้แจงต่างๆ ของแบบสอบถามและวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.98 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha- Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 117) (Cronbach, 1970, p. 161)

3.3.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้ว มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้สอบถามกับกลุ่มเป้าหมายการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 7 โรงเรียนจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน และครูผู้สอน จำนวน 65 คน รวมทั้งสิ้น 71 คนโดยผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 3.1ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ คือแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด นำเรียนประธานผู้อำนวยการเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.4.2 ผู้วิจัยติดต่อกับกลุ่มเป้าหมายการวิจัย เพื่อบันทึกและชี้แจง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.4.4 ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องจากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อ ตามเกณฑ์ที่กำหนดค่าคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

- 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.2 นำผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (μ) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

- 4.51 - 5.00 หมายถึงมีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึงมีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึงมีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึงมีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึงมีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยใช้ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ซึ่งเป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (D) ทั้งนี้เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในช่วงพิสัยที่ไม่มากเกินไป (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 279) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงค่าที่ระบุระดับความต้องการจำเป็นด้วยค่า $PNI_{modified}$ เป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ มาก แสดงว่า มีความต้องการจำเป็นในระดับมากกว่าข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ น้อย ความ

ต้องการจำเป็นอย่างยิ่งที่มีค่า $PNI_{modified}$ มาก จึงควรให้ความสำคัญนำมาปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาเป็นลำดับแรก

3.5.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนาความด้วยการแจกแจงความถี่

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถามการวิจัยเรื่องนี้ มีสถิติที่ใช้ในการทำวิจัย 2 ประเภท ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป
2. สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferencial Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{\sum X \times 100}{N}$$

P = ค่าร้อยละ

$\sum X$ = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

2. ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\mu = \frac{\sum fX}{N}$$

μ = ค่าเฉลี่ย

$\sum fX$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$\sigma = \sqrt{\frac{N \sum fX^2 - (\sum fX)^2}{N(N-1)}}$$

σ = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$\sum fX = \text{ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

4. ทดสอบสมมติฐาน (t-test)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{s_1^2 + s_2^2}} \cdot \sqrt{n_1 n_2}$$

เมื่อ t = ค่าที-เทสต์ (t- test)

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ = ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

s_1^2, s_2^2 = ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

N_1, N_2 = จำนวนประชากรของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

5. สถิติทดสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรอิสระสามกลุ่มใช้ F-test (One Way ANOVA)

ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

(บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 142-143)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ F

MS_b แทน ค่าโดยประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าโดยประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความต้องการจำโดยมีสูตรที่ใช้ในการคำนวณ ดังนี้

(สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 279)

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$$

เมื่อ PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ให้ความหมายสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

μ	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
$PNI_{modified}$	แทน	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง
D	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็น การบริหารงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N=71)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหาร	6	8.45
2. ครูผู้สอน	65	91.54
รวม	71	100.00
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	61	85.91
2. สูงกว่าปริญญาตรี	10	14.08
รวม	71	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	5	7.04
2. 5 – 10 ปี	60	84.50
3. มากกว่า 10 ปี	6	8.45
รวม	71	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นครูผู้สอน จำนวนเท่ากับ 65 คน คิดเป็นร้อยละ 91.54 ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.45 อยู่ในระดับการศึกษาส่วนมาก ปริญญาตรี จำนวน 61 คิดเป็นร้อยละ 85.91 สูงกว่าปริญญาตรี 10 คน คิดเป็นร้อยละ 14.08 และประสบการณ์ทำงานส่วนมากเป็น 5 – 10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 84.50 มากกว่า 10 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.45 ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.04

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็น การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเขตไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็น การบริหารงานบุคคล
 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ร้อยเอ็ด เขต 1 ดังตารางที่ 4.2- 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของ
 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

(N=71)

การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร สถานศึกษาในเครือข่าย เทอดไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง	3.45	0.77	ปาน กลาง	3	4.31	0.67	มาก	2
2. ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	3.36	0.97	ปาน กลาง	5	4.57	0.54	มาก ที่สุด	1
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	3.49	0.89	ปาน กลาง	2	4.29	0.68	มาก	4
4. ด้านการรักษาวินัย และออกจากราชการ	3.51	0.82	มาก	1	4.30	0.69	มาก	3
5. ด้านการพัฒนา ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา	3.37	0.94	ปาน กลาง	4	4.28	0.62	มาก	5
รวมเฉลี่ย	3.44	0.84	ปาน กลาง	-	4.35	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพปัจจุบันของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.44, \sigma=0.84$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ ($\mu=3.51, \sigma=0.82$) รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\mu=3.49, \sigma=0.89$), ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\mu=3.45, \sigma=0.77$), ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ($\mu=3.37, \sigma=0.94$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\mu=3.36, \sigma=0.97$)

สภาพที่พึงประสงค์ของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.35, \sigma=0.64$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\mu=4.57, \sigma=0.54$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\mu=4.31, \sigma=0.67$), ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ ($\mu=4.30, \sigma=0.69$), ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\mu=4.29, \sigma=0.68$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ($\mu=4.28, \sigma=0.62$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ด้านการวางแผน อัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1.ผู้บริหารมีการ ประชุมการกำหนด อัตราของบุคลากร ร่วมกับบุคลากรอื่น อย่างต่อเนื่อง	3.51	0.67	มาก	2	4.18	0.69	มาก	8

ตารางที่ 4.3(ต่อ)

(N=71)

ด้านการวางแผน อัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
2.ผู้บริหารมีการ วางแผนกำหนดอัตรา บุคลากรแผนงาน ความความเอาใจใส่	3.56	0.70	มาก	1	4.34	0.67	มาก	3
3.ผู้บริหารแต่งตั้ง กรรมการการ ดำเนินงานวาง แผนการจัดการ บุคลากรด้วยความ เหมาะสม	3.41	0.77	ปาน กลาง	6	4.30	0.61	มาก	6
4.ผู้บริหารมีการ วิเคราะห์งานของ สถานศึกษาเพื่อ กำหนดบุคลากรให้ เหมาะสม	3.49	0.79	ปาน กลาง	4	4.29	0.80	มาก	7

ตารางที่ 4.3(ต่อ)

(N=71)

ด้านการวางแผน อัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
5.ผู้บริหารกำหนด นโยบายการจัด บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้วยความยุติธรรม	3.51	0.79	มาก	3	4.38	0.66	มาก	1
6.ผู้บริหารมีการจัดทำ มาตรฐาน ภาระงาน สำหรับบุคลากร ด้วย ใจที่เป็นกลาง	3.46	0.75	ปาน กลาง	5	4.32	0.71	มาก	5
7.ผู้บริหารวางแผน การใช้บุคลากรที่มีอยู่ ให้ตรงกับสายงาน เพื่อให้ได้ประโยชน์ สูงสุดในการ ปฏิบัติงาน	3.34	0.84	ปาน กลาง	7	4.32	0.62	มาก	4

ตารางที่ 4.3(ต่อ)

(N=71)

ด้านการวางแผน อัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
8.ผู้บริหารสร้างความ สามัคคีในกลุ่มงาน บริการงานบุคลากร โดยให้บุคลากรมีส่วน ร่วมวางแผนการ ปฏิบัติงานของ สถานศึกษา	3.28	0.83	ปาน กลาง	8	4.34	0.63	มาก	2
9.ผู้บริหารมีการ กำหนดหน้าที่ของ บุคลากรโดยคำนึงถึง ความสามารถและ ความเหมาะสมเป็น หลัก	3.26	0.85	ปาน กลาง	9	4.17	0.65	มาก	10
10.ผู้บริหารให้ บุคลากรมีส่วนร่วมใน การวางแผนการ ปฏิบัติงานประจำปี ของหน่วยงาน	3.22	0.85	ปาน กลาง	10	4.15	0.65	มาก	9
รวมเฉลี่ย	3.45	0.77	ปาน กลาง	-	4.31	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.45, \sigma = 0.77$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดอัตราบุคลากรแผนงาน ความความเอาใจใส่ ($\mu = 3.56, \sigma = 0.70$) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้วยความ

ยุติธรรม($\mu = 3.51, \sigma = 0.67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน
การปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงาน($\mu = 3.22, \sigma = 0.77$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายเทอด
ไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ
กำหนดตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.31, \sigma = 0.67$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร
กำหนดนโยบายการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้วยความยุติธรรม($\mu = 4.38, \sigma = 0.66$) รองลงมา
ผู้บริหารสร้างความสามัคคีในกลุ่มงานบริการงานบุคลากรโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการ
ปฏิบัติงานของสถานศึกษา($\mu = 4.34, \sigma = 0.63$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนด
หน้าที่ของบุคลากรโดยคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก($\mu = 4.17, \sigma = 0.65$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

(N=71)

ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1.ผู้บริหารมีการ กำหนดหลักเกณฑ์ การคัดเลือกบุคลากร ที่เหมาะสม	3.48	0.79	ปาน กลาง	1	4.39	0.60	มาก	7
2.ผู้บริหารมีข้อมูล ประวัติบุคคลเพื่อ เป็นข้อมูลในการจัด บุคลากรเข้า ปฏิบัติงาน	3.34	1.02	ปาน กลาง	5	4.56	0.53	มาก ที่สุด	4

ตารางที่ 4.4(ต่อ)

(N=71)

ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
3.ผู้บริหารคัดเลือก บุคลากรอย่างโปร่งใส	3.36	0.95	ปาน กลาง	4	4.41	0.53	มาก	6
4.ผู้บริหารมีการ กำหนดหลักเกณฑ์ การคัดเลือกบุคลากร ตามขั้นตอนที่ถูกต้อง	3.25	1.12	ปาน กลาง	7	4.75	0.51	มาก ที่สุด	1
5.ผู้บริหารมีการ ประกาศรับสมัคร คัดเลือก ทั้งทาง ออนไลน์ ติดป้าย ประกาศ และ ประชาสัมพันธ์ อย่าง ทั่วถึง	3.33	1.02	ปาน กลาง	6	4.64	0.55	มาก ที่สุด	3

ตารางที่ 4.4(ต่อ)

(N=71)

ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
6.ผู้บริหารมีการ กำหนดระยะเวลา การสรรหาบุคลากร อย่างชัดเจน	3.37	0.95	ปาน กลาง	3	4.72	0.46	มาก ที่สุด	2
7.ผู้บริหารมีการ ดำเนินการสอบ ข้อเขียนภาคความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน สอบ สัมภาษณ์ โดยเปิด โอกาสให้ทุกคนที่มี คุณสมบัติสมัครได้ อย่างยุติธรรม เที่ยงตรง และตรง ตามสาขาที่กำหนด	3.41	0.96	ปาน กลาง	2	4.50	0.57	มาก	5
รวมเฉลี่ย	3.36	0.97	ปาน กลาง	-	4.57	0.54	มาก ที่สุด	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพปัจจุบันของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.36, \sigma = 0.97$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ($\mu = 3.48, \sigma = 0.79$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการดำเนินการสอบข้อเขียนภาคความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สอบสัมภาษณ์ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติสมัครได้อย่างยุติธรรม เที่ยงตรง และตรงตามสาขาที่กำหนด ($\mu = 3.41, \sigma = 0.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร ตามขั้นตอนที่ถูกต้อง ($\mu = 3.25, \sigma = 1.12$)

สภาพที่พึงประสงค์ของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่าย
เทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุ
แต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด($\mu = 4.57, \sigma = 0.54$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารมีการ
กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร ตามขั้นตอนที่ถูกต้อง($\mu = 4.75, \sigma = 0.51$) รองลงมา คือ
ผู้บริหารมีการกำหนดระยะเวลาการสรรหาบุคลากร อย่างชัดเจน($\mu = 4.72, \sigma = 0.46$) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม($\mu = 4.39,$
 $\sigma = 0.60$)

ตารางที่ 4.5ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทยสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

(N=71)

ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1.ผู้บริหารให้ทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการ จัดทำแผนพัฒนา หลักสูตรคู่มือ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีในการ ฝึกอบรมพัฒนา ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา	3.41	0.90	ปาน กลาง	6	4.25	0.63	มาก	6

ตารางที่ 4.5(ต่อ)

(N=71)

ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
2.ผู้บริหารได้จัดให้ ครูและบุคลากร ทางการศึกษาเข้า ร่วมการฝึกอบรม พัฒนาข้าราชการ และบุคลากรทางการ ศึกษาระหว่าง ปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับ เป้าหมายและ มาตรฐานตำแหน่ง	3.46	0.85	ปาน กลาง	4	4.24	0.68	มาก	7
3.ผู้บริหารมีการ พัฒนาบุคลากรของ สถานศึกษา เป็นไป อย่างต่อเนื่องและ ครอบคลุมทุกคน	3.63	0.79	ปาน กลาง	1	4.26	0.67	มาก	5

ตารางที่ 4.5(ต่อ)

(N=71)

ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
4.ผู้บริหารมีการยก ย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการ ราชครูที่มีผลงาน และความดีหรือมีคุณ ความดีสมควร เป็น แบบอย่างที่ดีของ สถานศึกษาใน รูปแบบต่างๆ	3.46	0.92	ปาน กลาง	5	4.31	0.73	มาก	3
5.ผู้บริหารมีการจัด สวัสดิการของ สถานศึกษา มีความ เหมาะสม สอดคล้อง กับความต้องการของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา	3.37	0.88	ปาน กลาง	7	4.38	0.68	มาก	1
6.ผู้บริหารมีการ พัฒนาบุคลากรของ สถานศึกษา เป็นไป อย่างต่อเนื่องและ ครอบคลุมทุกคน	3.51	0.92	มาก	3	4.33	0.69	มาก	2

ตารางที่ 4.5(ต่อ)

(N=71)

ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
7.ผู้บริหารมีการยก ย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการ ครูที่มีผลงาน และ ความดีหรือมีคุณความ ดีสมควร เป็น แบบอย่างที่ดีของ สถานศึกษาในรูปแบบ ต่างๆ	3.61	0.97	มาก	2	4.29	0.66	มาก	4
8.ผู้บริหารมีการจัด สวัสดิการของ สถานศึกษา มีความ เหมาะสม สอดคล้อง กับความต้องการของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา	3.37	0.87	ปาน กลาง	8	4.26	0.68	มาก	8
รวมเฉลี่ย	3.49	0.89	ปาน กลาง	-	4.29	0.68	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพปัจจุบันของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง($\mu = 3.49, \sigma = 0.89$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน($\mu = 3.63, \sigma = 0.79$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลงาน และความดีหรือมีคุณความดีสมควร เป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ ($\mu 3.61, \sigma = 0.97$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการของสถานศึกษา

มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา($\mu = 3.37, \sigma = 0.87$)

สภาพที่พึงประสงค์ของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่าย เทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29, \sigma = 0.68$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการของสถานศึกษา มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา($\mu = 4.38, \sigma = 0.68$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการ พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน($\mu = 4.33, \sigma = 0.69$) ส่วน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการของสถานศึกษา มีความเหมาะสม สอดคล้องกับ ความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา($\mu = 4.26, \sigma = 0.68$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทยสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 การรักษาวินัยและออก จากราชการ

(N=71)

ด้านการรักษาวินัยและ การออกจากราชการ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1.สถานศึกษามีการให้ ความรู้และสร้างความ เข้าใจเกี่ยวกับวินัย ข้าราชการครูอย่าง ชัดเจน	3.51	0.93	มาก	3	4.30	0.65	มาก	3
2.ผู้บริหารมีบทลงโทษ ในการทำผิดวินัย อย่าง เหมาะสม	3.59	1.04	มาก	1	4.24	0.75	มาก	6

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

(N=71)

ด้านการรักษาวินัยและ ออกจากราชการ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
3.สถานศึกษามีแนว ปฏิบัติตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โดยใช้ วิธีการต่างๆ	3.49	0.69	ปาน กลาง	4	4.32	0.69	มาก	2
4.ผู้บริหารที่การ ควบคุมดูแลข้าราชการ ครูในบังคับให้ปฏิบัติ อยู่ในระเบียบวินัยอย่าง เหมาะสมการติดตาม ประเมินผลการพัฒนา วินัย	3.53	0.74	มาก	2	4.37	0.67	มาก	1
5.ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา มีจริยธรรมของ ข้าราชการและบุคลากร ดำเนินการอย่างเป็น ระบบโปร่งใสยุติธรรม	3.48	0.72	ปาน กลาง	5	4.26	0.69	มาก	5

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

(N=71)

ด้านการรักษาวินัยและ ออกจากราชการ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
6.สถานศึกษาการดำเนินการ ในกรณีที่ข้าราชการครูหรือ บุคลากรทางการศึกษา มี ความประสงค์จะลาออก หรือมีคำสั่งให้ออกไปตาม กฎหมายและระเบียบที่ เกี่ยวข้อง	3.48	0.77	ปาน กลาง	6	4.30	0.67	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.51	0.82	มาก	-	4.30	0.69	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพปัจจุบันของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.51, \sigma = 0.82$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีบทลงโทษในการทำผิดวินัย อย่างเหมาะสม ($\mu = 3.59, \sigma = 1.04$) รองลงมา คือ ผู้บริหารที่การควบคุมดูแลข้าราชการครูในบังคับให้ปฏิบัติตน อยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสมการติดตาม ประเมินผลการพัฒนานวินัย ($\mu = 3.53, \sigma = 0.74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($\mu = 3.48, \sigma = 0.77$)

สภาพที่พึงประสงค์ของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30, \sigma = 0.69$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารที่การควบคุมดูแลข้าราชการครูในบังคับให้ปฏิบัติตน อยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสมการติดตาม ประเมินผลการพัฒนานวินัย ($\mu = 4.37, \sigma = 0.67$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยใช้วิธีการต่างๆ ($\mu = 4.32, \sigma = 0.69$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีบทลงโทษในการทำผิดวินัย อย่างเหมาะสม ($\mu = 4.24, \sigma = 0.75$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทยสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการพัฒนา
ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

(N=71)

ด้านการพัฒนา ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีการพัฒนา สนับสนุน และส่งเสริม ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา อย่างเท่าเทียมกัน	3.42	0.75	ปาน กลาง	2	4.34	0.68	มาก	3
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ บุคลากรพัฒนาและ แสวงหาความรู้ด้วย ตนเอง	3.29	0.85	ปาน กลาง	7	4.35	0.65	มาก	2

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(N=71)

ด้านการพัฒนา ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
3.สถานศึกษามีการ ติดตามประเมินผลหลัง การพัฒนาบุคลากรให้ คำแนะนำเกี่ยวกับการ พัฒนาแก่บุคลากรอย่าง เป็นกัลยาณมิตรด้วย ความเสมอเท่าเทียมกัน	3.45	0.89	ปาน กลาง	1	4.26	0.71	มาก	4
4.ผู้บริหารมีการส่งเสริม การเรียนการสอนนอก ห้องเรียน เช่น ในสื่อโซเชียลต่างๆ	3.35	1.04	ปาน กลาง	5	4.39	0.55	มาก	1
5.ผู้บริหารมีจัดสรร งบประมาณใน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ในการสร้างสื่อการสอน ที่เพียงพอ	3.38	0.96	ปาน กลาง	4	4.23	0.64	มาก	5

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(N=71)

ด้านการพัฒนา ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
6.ผู้บริหารนำ ข้าราชการและบุคลากร ทางการศึกษา ไปศึกษา ดูงานจากโรงเรียนอื่นที่ ได้รางวัลต่างๆอย่าง น้อยปีละ 1 ครั้ง	3.32	1.09	ปาน กลาง	6	4.21	0.57	มาก	6
7.สถานศึกษามีการจัด ประชุมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเรียนการสอนใน กลุ่มสาระการเรียนรู้ และนอกกลุ่มสาระการ เรียนรู้	3.41	0.98	ปาน กลาง	3	4.19	0.53	มาก	7
รวมเฉลี่ย	3.37	0.94	ปาน กลาง	-	4.28	0.62	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพปัจจุบันของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.37, \sigma = 0.94$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาบุคลากรให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาแก่บุคลากรอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้วยความเสมอเท่าเทียมกัน ($\mu = 3.45, \sigma = 0.89$) รองลงมา คือผู้บริหารมีการพัฒนาสนับสนุน และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเท่าเทียมกัน ($\mu = 3.42, \sigma = 0.75$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ($\mu = 3.29, \sigma = 0.85$)

สภาพที่พึงประสงค์ของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่าย
เทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการพัฒนาข้าราชการ
ครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.28, \sigma = 0.62$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือผู้บริหารมีการส่งเสริมการเรียนการสอนนอกห้องเรียน($\mu = 4.39, \sigma = 0.55$) รองลงมา คือ
ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง($\mu = 4.35, \sigma = 0.65$) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือสถานศึกษามีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอนใน
กลุ่มสาระการเรียนรู้ และนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้($\mu = 4.19, \sigma = 0.53$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา
เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ปรากฏดังตาราง
ที่ 4.8 – 4.15

ตารางที่ 4.8 ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่าย เทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

(N=71)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	PNI _{modified}	ลำดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.45	4.31	0.25	3
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.36	4.57	0.36	1
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	3.49	4.29	0.23	4
4. ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ	3.51	4.30	0.23	4

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

(N=71)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	PNI _{modified}	ลำดับ
5. ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษา	3.37	4.28	0.27	2
รวมเฉลี่ย	3.44	4.35	-	-

จากตารางที่ 4.8 ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก ($PNI_{modified}=0.36$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา($PNI_{modified}=0.27$) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง($PNI_{modified}=0.25$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ($PNI_{modified}=0.23$)และด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ($PNI_{modified}=0.23$) ตามลำดับ

ผู้วิจัยได้นำผล $PNI_{modified}$ มาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้

- 1) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 2) ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
- 3) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 4) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 5) ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ

ตารางที่ 4.9ความต้องการจำเป็นของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่าย
เทอดไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้าน
การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

(N=71)

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่พึง ประสงค์	PNI _{modified}	ลำดับ
	(D)	(I)		
1.ผู้บริหารมีการประชุมการกำหนดอัตราของบุคลากร ร่วมกับบุคลากรอื่นอย่างต่อเนื่อง	3.51	4.18	0.19	8
2.ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดอัตราบุคลากร แผนงาน ความความเอาใจใส่	3.56	4.34	0.22	7
3.ผู้บริหารแต่งตั้งกรรมการการดำเนินงานวางแผน แผนการจัดการบุคลากรด้วยความเหมาะสม	3.41	4.30	0.26	3
4.ผู้บริหารมีการวิเคราะห์งานของสถานศึกษาเพื่อ กำหนดบุคลากรให้เหมาะสม	3.49	4.29	0.23	6
5.ผู้บริหารกำหนดนโยบายการจัดบุคลากรเข้า ปฏิบัติงาน ด้วยความยุติธรรม	3.51	4.38	0.25	4
6.ผู้บริหารมีการจัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับ บุคลากร ด้วยใจที่เป็นกลาง	3.46	4.32	0.25	4
7.ผู้บริหารวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับ สายงานเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน	3.34	4.32	0.29	2

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

(N=71)

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	สภาพ	สภาพที่พึง	PNI _{modified}	ลำดับ
	ปัจจุบัน (D)	ประสงค์ (I)		
8.ผู้บริหารสร้างความสามัคคีในกลุ่มงานบริการงานบุคลากรโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.28	4.34	0.32	1
9.ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรโดยคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก	3.52	4.15	0.19	10
10.ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงาน	3.51	4.16	0.19	9
รวมเฉลี่ย	3.45	4.31	-	-

จากตารางที่ 4.9พบว่า ความต้องการจำเป็นของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งข้อที่มีความต้องการสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างความสามัคคีในกลุ่มงานบริการงานบุคลากรโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา(PNI_{modified} = 0.32) รองลงมา คือผู้บริหารวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับสายงานเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน(PNI_{modified} = 0.29) และต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรโดยคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก(PNI_{modified} = 0.19)

ตารางที่ 4.10ความต้องการจำเป็นของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา
เครือข่ายเทอดไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต
1ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

(N=71)

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่พึง ประสงค์	PNI _{modified}	ลำดับ
	(D)	(I)		
1.ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม	3.48	4.39	0.26	7
2.ผู้บริหารมีข้อมูลประวัติบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	3.34	4.56	0.37	4
3.ผู้บริหารคัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใส	3.36	4.41	0.31	6
4.ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร ตามขั้นตอนที่ถูกต้อง	3.25	4.75	0.46	1
5.ผู้บริหารมีการประกาศรับสมัครคัดเลือก ทั้งทางออนไลน์ ติดป้ายประกาศ และประชาสัมพันธ์ อย่างทั่วถึง	3.33	4.64	0.39	3
6.ผู้บริหารมีการกำหนดระยะเวลาการสรรหาบุคลากร อย่างชัดเจน	3.37	4.72	0.40	2
7.ผู้บริหารมีการดำเนินการสอบข้อเขียนภาคความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สอบสัมภาษณ์ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติสมัครได้อย่างยุติธรรม เทียบตรง และตรงตามสาขาที่กำหนด	3.41	4.50	0.32	5
รวมเฉลี่ย	3.36	4.57	-	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความต้องการจำเป็นของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีความต้องการสูงสุด ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร ตามขั้นตอนที่ถูกต้อง(PNI_{modified} = 0.46) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดระยะเวลา

การสรรหาบุคลากร อย่างชัดเจน($PNI_{modified} = 0.40$) และต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม($PNI_{modified} = 0.26$)

**ตารางที่ 4.11ความต้องการจำเป็นของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา
เครือข่ายเทอดไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต
1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ**

(N=71)

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1.ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตรคู่มือนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.41	4.25	0.25	2
2.ผู้บริหารได้จัดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานตำแหน่ง	3.46	4.24	0.23	4
3.ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน	3.63	4.26	0.17	7

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

(N=71)

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่พึง ประสงค์	PNI _{modified}	ลำดับ
	(D)	(I)		
4. ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการที่มีผลงาน และความดีหรือมีคุณความดีสมควร เป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ	3.46	4.31	0.25	2
5. ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการของสถานศึกษา มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.37	4.38	0.30	1
6. ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน	3.51	4.33	0.23	4
7. ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการที่มีผลงาน และความดีหรือมีคุณความดีสมควร เป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ	3.61	4.29	0.19	6
8. ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการของสถานศึกษา มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.65	4.28	0.15	8
รวม	3.49	4.29	-	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความต้องการจำเป็นของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเขตไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีความต้องการสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการของสถานศึกษา มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PNI_{modified} = 0.30) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการที่มีผลงาน และความดีหรือมีคุณความดีสมควร เป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ (PNI_{modified} = 0.25) และต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการของสถานศึกษา มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PNI_{modified} = 0.15)

ตารางที่ 4.12 ความต้องการจำเป็นของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา
เครือข่ายเทอดไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต
1 ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

(N=71)

ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่พึง ประสงค์	PNI _{modified}	ลำดับ
	(D)	(I)		
1.สถานศึกษามีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูอย่างชัดเจน	3.51	4.30	0.23	4
2.ผู้บริหารมีบทลงโทษในการทำผิดวินัย อย่างเหมาะสม	3.59	4.24	0.18	6
3.สถานศึกษามีแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยใช้วิธีการต่างๆ	3.49	4.32	0.24	1
4.ผู้บริหารที่การควบคุมดูแลข้าราชการครูในบังคับให้ปฏิบัติตน อยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสมการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาวินัย	3.53	4.37	0.24	1
5.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีจริยธรรมของข้าราชการและบุคลากรดำเนินการอย่างเป็นระบบโปร่งใสยุติธรรม	3.48	4.26	0.22	5
6.สถานศึกษาการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	3.48	4.30	0.24	1
รวม	3.51	4.30	-	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความต้องการจำเป็นของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการข้อที่มีความต้องการสูงสุด คือ สถานศึกษามีแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยใช้วิธีการต่างๆ, ผู้บริหารที่การควบคุมดูแลข้าราชการครูในบังคับให้ปฏิบัติตน อยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสมการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาวินัย, สถานศึกษาการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะ

ลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง($PNI_{modified} = 0.24$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูอย่างชัดเจน($PNI_{modified} = 0.23$) และต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีบทลงโทษในการทำผิดวินัย อย่างเหมาะสม($PNI_{modified} = 0.18$)

**ตารางที่ 4.13 ความต้องการจำเป็นของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา
เครือข่ายเขตไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต
1 ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา**

(N=71)

ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1.ผู้บริหารมีการพัฒนาสนับสนุน และส่งเสริม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเท่า เทียมกัน	3.42	4.34	0.27	3
2.ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาและแสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง	3.29	4.35	0.32	1
3.ผู้บริหารจัดทำโครงการหรือกิจกรรม จัดสัมมนาทาง วิชาการ เพื่อให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมรวมถึงสนับสนุน การศึกษาดูงานนอกสถานที่	3.45	4.26	0.23	6
4.สถานศึกษามีการติดตามประเมินผลหลังการพัฒนา บุคลากรให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาแก่บุคลากร อย่างเป็นกัลยาณมิตรด้วยความเสมอเท่าเทียมกัน	3.35	4.39	0.31	2

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

(N=71)

ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	PNI _{modified}	ลำดับ
5.ผู้บริหารมีการส่งเสริมการเรียนการสอนนอก ห้องเรียนเช่น ในสื่อโซเชียลต่างๆ	3.38	4.23	0.25	5
6.ผู้บริหารมีจัดสรรงบประมาณในข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในการสร้างสื่อการสอนที่ เพียงพอ	3.32	4.21	0.27	3
7.ผู้บริหารนำข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ไปศึกษาดูงานจากโรงเรียนอื่นที่ได้รางวัลต่างๆอย่าง น้อยปีละ 1 ครั้ง	3.41	4.19	0.23	6
8.สถานศึกษามีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการ เรียนรู้ และนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.38	4.23	0.25	5
รวมเฉลี่ย	3.37	4.28	-	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความต้องการจำเป็นของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารใน
สถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้าน
การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาข้อที่มีความต้องการสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้
บุคลากรพัฒนาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง(PNI_{modified} = 0.32) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการ
ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาบุคลากรให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาแก่บุคลากรอย่างเป็น
กัลยาณมิตรด้วยความเสมอเท่าเทียมกัน(PNI_{modified} = 0.31) และต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดทำโครงการ
หรือกิจกรรม จัดสัมมนาทางวิชาการ เพื่อให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมรวมถึงสนับสนุนการศึกษาดูงาน
นอกสถานที่, ผู้บริหารนำข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ไปศึกษาดูงานจากโรงเรียนอื่นที่ได้
รางวัลต่างๆอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง(PNI_{modified} = 0.23)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเขต
ไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1
ตารางที่ 4.14

(N=71)

ด้าน	จำนวน	ร้อยละ
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	10	14.08
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	15	21.12
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	6	8.45
4. การรักษาวินัยและออกจากราชการ	10	14.08
5. การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	30	42.25

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนมากที่สุด เท่ากับ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 42.25 และด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เท่ากับ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.45

โดยได้ข้อเสนอแนะ จากผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 6 คน ตามรายละเอียดข้อมูลการสัมภาษณ์ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รายละเอียดของการสัมภาษณ์ปรากฏผลแสดงดังนี้

“...พัฒนาการดำเนินการวางแผนกำหนดตำแหน่งบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษา เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาขาดแคลนบุคลากร...”

(คนที่ 1, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...พัฒนาเครื่องมือประเมินเพื่อวางแผนกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง...”

(คนที่ 2, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...กำหนดขั้นตอนการวางแผนกำหนดตำแหน่งบุคลากรอย่างเคร่งครัดตามระเบียบ เพื่อสรรหาบุคลากรที่โดดเด่นโดยยึดถือประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ...”

(คนที่ 3, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...พัฒนาระบบคุณธรรมมาใช้ในการคัดเลือกครูสอน และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษาในการวางแผนกำหนดตำแหน่ง...”

(คนที่ 4, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...ทบทวนภารกิจหลักของสถานศึกษาเพื่อเกื้ออัตรากำลังรองรับภารกิจสำคัญของสถานศึกษา...”
(คนที่ 5, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานที่เน้นความยืดหยุ่นกับการใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับภารกิจสอดคล้องกับแนวทางการบริหารในสถานศึกษา ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และให้เป็นไปตามข้อกำหนดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ...”

(คนที่ 6, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งรายละเอียดของการสัมภาษณ์ปรากฏผลแสดงดังนี้

“...กำหนดคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคลากรในการสรรหาไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษา...”

(คนที่ 1, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...พัฒนาวิธีการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้าปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง อย่างจริงจัง ด้วยเมตตาเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา...”

(คนที่ 2, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...กำหนดขั้นตอนการสรรหาบุคลากรอย่างเคร่งครัดตามระเบียบ เพื่อสรรหาบุคลากรที่โดดเด่นโดยยึดถือประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ...”

(คนที่ 3, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...พิจารณาสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรงยึดถือประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ...”

(คนที่ 4, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...มีเกณฑ์ในการสรรหาให้ได้ผู้ประพฤติดุจจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบเดียวกัน...”

(คนที่ 5, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...จัดให้มีการสรรหาบุคลากรด้วยวิธีการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติคุณวุฒิทางการศึกษา มีความรู้ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนคุณสมบัติพิเศษด้านอื่น ๆ ซึ่งมาสมัครงานในตำแหน่งต่างๆตามที่ทางหน่วยงานเปิดรับสมัคร...”

(คนที่ 6, สัมภาษณ์ เมื่อ 12 มีนาคม 2568)

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารการรายละเอียดของการสัมภาษณ์ปรากฏผลแสดงดังนี้

“...ส่งเสริมสนับสนุนงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมโดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน...”

(คนที่ 1, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...พัฒนาระบบการสอนงานของบุคลากรระดับหัวหน้างานเพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(คนที่ 2, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...กำหนดขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรอย่างเคร่งครัดตามระเบียบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญโดยยึดถือประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ...”

(คนที่ 3, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อประโยชน์และผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงของการพัฒนาบุคลากร...”

(คนที่ 4, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความต้องการ เป้าหมายและประโยชน์ของสถานศึกษา.”

(คนที่ 5, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...จัดอบรมเพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นบุคลากรที่ดีมีความรู้ความสามารถตามระเบียบแบบแผน...”

(คนที่ 6, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

4. การรักษาวินัยและออกจากราชการรายละเอียดของการสัมภาษณ์ปรากฏผลแสดงดังนี้

“...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเห็นชอบที่ดีร่วมกัน...”

(คนที่ 1, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...ควรมีเกณฑ์กระบวนการเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมตามมาตรฐานกำหนด ด้วยความเกื้อกูลทั่วกัน อย่างยุติธรรม...”

(คนที่ 2, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรพิจารณาให้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามความสามารถ และมาตรฐานงานที่กำหนดด้วยความชอบธรรม...”

(คนที่ 3, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรปฏิบัติตามเกณฑ์ประเมินผลของผู้บริหารเสมอกับผู้อื่น รักษาระเบียบเป็นแบบเดียวกันในส่วนรวม...”

(คนที่ 4, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรมีกระบวนการตรวจสอบ ผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อการประเมินผลของบุคลากร...”

(คนที่ 5, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...การประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีเครื่องมือหลักช่วยในการประเมิน ซึ่งปัจจุบันก็ได้มีเครื่องมือแบบใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการประเมินมากขึ้น เช่น เรื่องของบาลานซ์ สกอร์ การ์ด (Balance Score Card) เป็นต้น...”

(คนที่ 6, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

5. การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษารายละเอียดของการสัมภาษณ์ ปรากฏผลแสดงดังนี้

“...ควรการเผยแพร่ผลพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรอย่างโปร่งใส...”

(คนที่ 1, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการของบุคลากรที่ดีอย่างเที่ยงธรรมและโปร่งใส...”

(คนที่ 2, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรยกย่องเชิดชูเกียรติหรือประกาศเกียรติคุณของบุคลากรที่ทำประโยชน์ให้กับสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ...”

(คนที่ 3, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรจัดให้มีการไปศึกษาดูงาน หรือแลกเปลี่ยนบุคลากรภายในกลุ่มโรงเรียน...”

(คนที่ 4, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...สถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนการสอนโดยการสร้างเครื่องมือ นวัตกรรม สื่อ และการใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน...”

(คนที่ 5, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)

“...ดูแลผลประโยชน์ให้เหมาะสม ยุติธรรม และคุ้มค่าสนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจ รวมถึงพัฒนาศักยภาพอยู่เสมอสร้างทิศทางความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ชัดเจน และร่วมผลักดันให้ไปสู่

เป้าหมายจัดสรรสวัสดิการที่มีประโยชน์และมีคุณค่ามีสภาพแวดล้อมตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรที่
ร่วมงานด้วยแล้วสบายใจ...”

(คนที่ 6, สัมภาษณ์ เมื่อ 16 พฤษภาคม 2568)



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การบริหารบุคลากรครูของผู้บริหารในสถานศึกษา ในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารบุคลากรครูของผู้บริหารในสถานศึกษา ในเครือข่ายเทอดไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งมีลำดับขั้นตอนดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ,ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง,ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

เมื่อแยกออกเป็นรายด้านพบว่า มีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดอัตราบุคลากร แผนงาน ความความเอาใจใส่รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้วยความยุติธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงาน

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการดำเนินการสอบข้อเขียนภาคความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สอบสัมภาษณ์ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติสมัครได้อย่างยุติธรรม เที่ยงตรง และตรงตามสาขาที่กำหนดส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร ตามขั้นตอนที่ถูกต้อง

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการที่มีผลงาน และความดีหรือมีคุณความดีสมควร เป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการของสถานศึกษา มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีบทลงโทษในการทำผิดวินัย อย่างเหมาะสม รองลงมา คือผู้บริหารที่การควบคุมดูแลข้าราชการครูในบังคับให้ปฏิบัติตาม อยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสมการติดตามประเมินผลการพัฒนาวินัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือสถานศึกษาการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาบุคลากรให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาแก่บุคลากรอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้วยความเสมอเท่าเทียมกัน รองลงมา คือผู้บริหารมีการพัฒนาสนับสนุน และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเท่าเทียมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

2. สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง,ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ,ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

เมื่อแยกออกเป็นรายด้านพบว่า มีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้วยความยุติธรรมรองลงมา

ผู้บริหารสร้างความสามัคคีในกลุ่มงานบริการงานบุคลากรโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรโดยคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร ตามขั้นตอนที่ถูกต้องรองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดระยะเวลาการสรรหาบุคลากร อย่างชัดเจนส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการของสถานศึกษา มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารองลงมา คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคนส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการของสถานศึกษา มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารที่การควบคุมดูแลข้าราชการครูในบังคับให้ปฏิบัติตน อยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาวินัยรองลงมา คือ สถานศึกษามีแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยใช้วิธีการต่างๆส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีบทลงโทษในการทำผิดวินัย อย่างเหมาะสม

ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการเรียนการสอนนอกห้องเรียนรองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3. ความต้องการจำเป็น การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารใน สถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นรายด้านพบว่า เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นดังนี้ 1) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 4) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 5) ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ข้อที่มีความต้องการสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างความสามัคคีในกลุ่มงานบริการงานบุคลากรโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษารองลงมา คือ ผู้บริหารวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับสายงาน เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานและต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรโดยคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความต้องการสูงสุด ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร ตามขั้นตอนที่ถูกต้องรองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดระยะเวลาการสรรหาบุคลากร อย่างชัดเจนและต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีความต้องการสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการของสถานศึกษา มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารองลงมา คือ ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลงาน และความดีหรือมีคุณความดีสมควร เป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ และต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการของสถานศึกษา มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ข้อที่มีความต้องการสูงสุด คือ สถานศึกษามีแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยใช้วิธีการต่างๆ, ผู้บริหารที่การควบคุมดูแลข้าราชการครูในบังคับให้ปฏิบัติตาม อยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสมการติดตามประเมินผลการพัฒนาวินัย,สถานศึกษาการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องรองลงมา คือ สถานศึกษามีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูอย่างชัดเจนและต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีบทลงโทษในการทำผิดวินัย อย่างเหมาะสม

ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา ข้อที่มีความต้องการสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรองลงมา คือ สถานศึกษามีการติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาบุคลากรให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาแก่บุคลากรอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้วยความเสมอเท่าเทียมกันและต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดทำโครงการหรือกิจกรรม จัดสัมมนาทางวิชาการ เพื่อให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมรวมถึงสนับสนุนการศึกษาดูงานนอกสถานที่, ผู้บริหารนำข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ไปศึกษาดูงานจากโรงเรียนอื่นที่ได้รางวัลต่างๆ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4. ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ควรพัฒนาการดำเนินการวางแผนกำหนดตำแหน่งบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษา เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาขาดแคลนบุคลากร วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานที่เน้นความยืดหยุ่นกับการใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับภารกิจสอดคล้องกับแนวทางการบริหารในสถานศึกษา ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และให้เป็นไปตามข้อกำหนดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ให้มีการกำหนดคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคลากรในการสรรหาไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษา จัดให้มีการสรรหาบุคลากรด้วยวิธีการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา มีความรู้ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานตลอดจนคุณสมบัติพิเศษด้านอื่น ๆ ซึ่งมาสมัครงานในตำแหน่งต่างๆตามที่ทางหน่วยงานเปิดรับสมัคร

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรส่งเสริมสนับสนุนงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมโดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน พัฒนาระบบการสอนงานของบุคลากรระดับหัวหน้างานเพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรอย่างเคร่งครัดตามระเบียบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญโดยยึดถือประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อประโยชน์และผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงของการพัฒนาบุคลากร

ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเห็นชอบที่ดีร่วมกัน ควรมีเกณฑ์กระบวนการเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมตามมาตรฐานกำหนด ด้วยความถี่ถ้วนถี่ถ้วน อย่างยุติธรรม ผู้บริหารควรพิจารณาให้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามความสามารถและมาตรฐานงานที่กำหนดด้วยความชอบธรรม ผู้บริหารควรปฏิบัติตามเกณฑ์ประเมินผลของผู้บริหารเสมอกับผู้อื่นรักษาระเบียบเป็นแบบเดียวกันในส่วนรวม

ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรยกย่องเชิดชูเกียรติหรือประกาศเกียรติคุณของบุคลากรที่ทำประโยชน์ให้กับสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรจัดให้มีการไปศึกษาดูงาน หรือแลกเปลี่ยนบุคลากรภายในกลุ่มโรงเรียน สถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนการสอนโดยการสร้างเครื่องมือ นวัตกรรม สื่อ และการใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน ดูแลผลประโยชน์ให้เหมาะสม ยุติธรรม และคุ้มค่าสนับสนุนส่งเสริม ให้กำลังใจ รวมถึงพัฒนาศักยภาพอยู่เสมอสร้างทิศทางการก้าวหน้าในวิชาชีพให้ชัดเจน

และร่วมผลักดันให้ไปสู่เป้าหมายจัดสรรสวัสดิการที่มีประโยชน์และมีคุณค่ามีสภาพแวดล้อมตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรที่ร่วมงานด้วยแล้วสบายใจ

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางอาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลเป็นการวางแผนนโยบายการกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยงานโดยที่การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการงานทุกอย่างภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของสถานศึกษาซึ่งจะต้องมีการวางแผนการดำเนินงานก่อนลงมือปฏิบัติจัดลำดับกำหนดขั้นตอนวิธีการดำเนินงานไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น การบริหารงานในสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยระเบียบ แนวคิด ทฤษฎีมายึดถือเป็นหลักแนวทางในการบริหารงานให้สามารถปฏิบัติได้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนซึ่งเป็นกรอบให้ดำเนินการด้านการบริหารงานไปในทิศทางเดียวกันและแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่ผ่านการพิสูจน์มาแล้ว มีความเชื่อถือได้ ซึ่งหากนำไปปฏิบัติแล้วจะส่งผลที่ดีเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อการบริหารงานฝ่ายต่างๆภายในองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดซึ่งจะต้องมีการวางแผนดำเนินงานก่อนลงมือปฏิบัติการจัดลำดับกำหนดขั้นตอนวิธีดำเนินงานไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งกระทรวงได้ออกกฎกระทรวงเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาไว้ สอดคล้องกับ กฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2545, หน้า 18) เห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลกฎกระทรวงกำหนดให้หลักเกณฑ์การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐส่วนที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีส่วนที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับ

นโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วน

5.2.2 จากการศึกษา พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรเพราะงานทุกอย่างจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้เกิดจากการดำเนินงานของบุคลากรในองค์กร ต้องมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงาน และยังมีพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้บุคลากรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรมีความสำคัญ คือเป็นหัวใจของการบริหารองค์การเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หากองค์การใดประกอบด้วยบุคคลที่มีความสามารถสูง มีความเป็นผู้นำ เห็นความสำคัญของการใช้คน และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนการเลือกสรร การเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน ย่อมเป็นประโยชน์ต่อองค์การนั้นๆ ตลอดถึงสังคมและประเทศชาติต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Beach(1980)กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน คือ คนและงาน ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญ คือ 1. คนคือปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากเป็นผู้กระทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และ 2. การทำงานจำเป็นจะต้องเลือกคนเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานและใช้บุคคลได้อย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสี้ยว วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.3 จากการศึกษา พบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรกทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยให้ทุกภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้อง มีโอกาสพิจารณาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบมากที่สุดยึดถือหลักแห่งความดีงามมีเกณฑ์ในการสรรหาให้ได้ผู้ประพฤติดุสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบเดียวกันปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประโยชน์จากบุคลากรให้มากที่สุดด้วยไมตรีและจริงใจมีการกำหนดภาระงานของบุคลากรตำแหน่งต่างๆ ไว้อย่างชัดเจนให้เกิด

ประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษาจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมระหว่างคนกับงานอย่างจริงจัง ด้วยเมตตาเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษาผู้บริหารพิจารณาสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรงยึดถือประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญการกำหนดคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษาสอดคล้องกับแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ (2548) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัวอิสระ ภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น หากขาดซึ่งบุคลากรที่ดีก็ยากที่จะหวังความสำเร็จจากกิจการงานนั้น ทั้งนี้เพราะปัจจัยอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์ เทคนิควิธีการจะดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยคนและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา เมืองเผือก เรื่องระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงาน กศน. มีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้านการวางแผน อัตรากำลัง

5.2.4 ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ควรพัฒนาการดำเนินการวางแผนกำหนดตำแหน่งบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษา วางแผนอัตรากำลัง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาขาดแคลนบุคลากร มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และให้เป็นไปตามข้อกำหนดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ให้มีการกำหนดคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคลากรในการสรรหาไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษา จัดให้มีการสรรหาบุคลากรด้วยวิธีการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา มีความรู้ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน ควรส่งเสริมสนับสนุนงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมโดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกันพัฒนาระบบการสอนงานของบุคลากรระดับหัวหน้างานเพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรอย่างเคร่งครัดตามระเบียบ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อประโยชน์และผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงของการพัฒนาบุคลากร ด้านการรักษาวินัย

และออกจากราชการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเห็นชอบที่ตีร่วมกัน ควรมีเกณฑ์กระบวนการเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมตามมาตรฐานกำหนด ด้วยความเกื้อกูลทั่วกัน อย่างยุติธรรม ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรยกย่องเชิดชูเกียรติหรือประกาศเกียรติคุณของบุคลากรที่ทำประโยชน์ให้กับสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนการสอนโดยการสร้างเครื่องมือ นวัตกรรม สื่อ และการใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน ดูแลผลประโยชน์ให้เหมาะสม ยุติธรรม และคุ้มค่าสนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจ รวมถึงพัฒนาศักยภาพอยู่เสมอสร้างทิศทางความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ชัดเจน และร่วมผลักดันให้ไปสู่เป้าหมายจัดสรรสวัสดิการที่มีประโยชน์และมีคุณค่ามีสภาพแวดล้อมตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรที่ร่วมงานด้วยแล้วสบายใจมี 5 แนวทางการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มี 5 แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมี 5 แนวทางการรักษาวินัยและออกจากราชการ มี 5 แนวทางการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามี 5 แนวทางรวม 25 แนวทาง สอดรับกับงานวิจัยของ อัครพล นกทอง (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 31

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัยสภาพปัจจุบัน พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเขตไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรมีกระบวนการของการตัดสินใจ การวินิจฉัยอย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ โดยอาศัยความยุติธรรม

2) จากผลการวิจัยสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเขตไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับระบบการสรรหาและคัดเลือกที่เป็นธรรม

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการไปใช้

1) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีสภาพปัจจุบันต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยให้ทุกภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้อง มีโอกาสพิจารณาการสรรหาบุคลากรร่วมกันให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบมากที่สุด

2) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงออกถึงความเมตตา เอื้ออาทร ห่วงดี มีจิตปรารถนาดี

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรมีการทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารงานต่อไปเกี่ยวกับงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

2) ควรศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม





บรรณานุกรม

1. หนังสือ

1) ข้อมูลปฐมภูมิ

กัญญามาน อินทว้าง และ ขวัญหทัย ยิ้มละมัย. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา*.
พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

กิตติมา ปรีดีตลก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.

จรูญ แก้วเอี่ยม. (2555). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา : กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติ สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. ยะลา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991) จำกัด.

จิตตินันท์นันท์ไพบุลย์. (2557). *จิตวิทยาการบริการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

เด่นพงษ์ พลละคร. (2532). *เพิ่มผลผลิต*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ทงศ์ศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ. (2550). *เทคนิคการบริหารการศึกษา*. ชัยภูมิ: สถาบันบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ทองหล่อ วงษ์ธรรมมา. (2538). *ปรัชญา 201 พุทธศาสน์*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.

ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. (2553). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.

ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ ข้าวฟ่าง จำกัด.

นพปฎล สุนทรนนท์. (2547). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ไยไหม.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: ตีรณสาร.

บรรยงค์ โตจินดา. (2550). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พนัส หันนาคินทร์. (2550). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

- พยอม วงศ์สารศรี. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการ ราชภัฏสวนดุสิต.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2556). *พุทธธรรม ฉบับขยายความ*. (พิมพ์ครั้งที่ 32). กรุงเทพฯ: กองทุน ป. อ. ปยุตโต เพื่อเชิดชูธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2558). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 34). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาอุทัย วชิรเมธี. (2555). *อหิงสา มรรคสู่สันติภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยพุทธเศรษฐศาสตร์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2552). *ทฤษฎีองค์กรสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: ศักติโสภา.
- พิสนุ พองศรี. (2549). *วิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เทียมฝ่าการพิมพ์.
- ไพศาล วรคำ. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 11). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2551). *วิชาการและการจัดการ*. ปทุมธานี: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). *ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริ ถิอาสนา. (2557). *เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ : แนวคิด หลักการสู่การบริหาร จัดการคุณภาพการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2544). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 1). ปัตตานี: มิตรภาพปัตตานี.
- สมคิด บางโม. (2544). *หลักการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏพระนคร.
- สมคิด บางโม. (2548). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2519). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2556). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). *หลักการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

2) ข้อมูลวิทยานิพนธ์

- กิตติ เพ็ญ. (2550). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, นครศรีธรรมราช, บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- เกลิงเกียรติ ไวกยี่. (2562). แนวทางพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นงส์กรณ์ ศิลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- บังอร จันกรม. (2552). การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมคิด มawangศ์. (2554). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตาม ความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมพร อินทร์ตัน. (2554). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุธิดา วงษ์สกุล. (2564). การบริหารการจัดการความรู้เชิงบูรณาการหลักสาราณียธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุภาภรณ์หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สุรชาติ จันทรา. (2557). การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ นากลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

สุรียา มนต์รักดี. (2550). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุรียา สว่างบุญ. (2550). ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุรรัตน์ วิกิรัตนันท์. (2555). สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนคลองลาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

เสาวณีย์ นุชรงค์. (2559). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อัมพร เพชรโชติ. (2553). กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

โรงเรียนบ้านเทอดไทย. (2566). แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอทุ่งเขาหลวง ประจำปีการศึกษา 2566. ร้อยเอ็ด: โรงเรียนชุมชนบ้านเทอดไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.

- โรงเรียนบ้านยางใต้. (2566). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีการศึกษา 2566*. ร้อยเอ็ด: โรงเรียนบ้านยางใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.
- โรงเรียนบ้านหนอง. (2566). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีการศึกษา 2566*. ร้อยเอ็ด: โรงเรียนบ้านหนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.
- โรงเรียนบ้านอีโก้ม. (2566). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีการศึกษา 2566*. ร้อยเอ็ด: โรงเรียนบ้านอีโก้ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.
- โรงเรียนบ้านห้วยสนุกสะพานทอง. (2566). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีการศึกษา 2566*. ร้อยเอ็ด: โรงเรียนบ้านห้วยสนุกสะพานทองสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.
- โรงเรียนบ้านของแมว. (2566). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีการศึกษา 2566*. ร้อยเอ็ด: โรงเรียนบ้านของแมวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.
- โรงเรียนบ้านบัวหลวง(สหราษฎร์บำรุง). (2566). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีการศึกษา 2566*. ร้อยเอ็ด: โรงเรียนบ้านบัวหลวง(สหราษฎร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1.
- วิรัช สอนวงศ์วาน. (2554). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิดทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สมศักดิ์ สิ้นธุระเวช. (2549). *มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2566-2570)*. ร้อยเอ็ด: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.
- _____. (2562). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2562*. ร้อยเอ็ด: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2551). *แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- _____. (2562). คู่มือการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: แมทซ์พอยท์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2554). หลักการ ทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุธีรา ราชภูรินทร์. (2559). การบริหารการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา. เชียงใหม่: 168 เนเชอรัลโปรดักส์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). การบริหารการศึกษา : หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉริยา วิริยาภิรมย์. (2550). เทคนิคการบริหาร. นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อาคม วัดโสง. (2547). หนังสือผู้นำในการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Campbell, R. F., Bridges, E. M., & Nystrand, R. O. (1997). *Introduction to educational Administration*. Boston: Allyn and Bacon.
- Chen, J.A. (2008). *The Role of School Boards, Their Governance Practices and Sense of Effectiveness in Suburban, Urban, and Rural Settings in the United States*. Dissertation Ed.D., New York: Dowling College.
- Faber, L., & Shearson, M. (1970). *Knowledge Management in Education*. London: Kogan Page.

- Heinz, W., & Harold, K. (2004). *Management: A global perspective* (11thed.). New York: McGraw-Hill.
- Hutsell, J.D. (2009). *School Board Members' Perception on Their Roles and Responsibilities in Developing Policy that Affects Student Achievement*. Dissertation Ed.D., Missouri: Indenwood University.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2000). *Education Administration: Concepts and Practices* (3rded.). California: Wadsworth Thomson Learning.
- Stufflebeam, D.L. (1985). *Educational Evaluation and Decision Making*. n.p.
- Witkin, B. & Alshuld, J. (1995). *Planning and conducting needs assessments: A practical guide*. Thousand Oaks, CA: Sage.

2. ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และ/หรือสารนิพนธ์

- ประทีป โตสารเดช. (2549). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏลพบุรี
- ประสงค์ เอี่ยมเวียง. (2548). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ปาริชาติ สติภา. (2558). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, ลพบุรี, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์. (2556). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พระมหาพัฒนา วฑฒนญาโณ (มาตสีหา). (2564). *แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี. (2556). *การบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระสุวรนภูมิ ฌมมรโต (อินทร์รัมย์). (2561). ระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหาร การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ดุษฎี นิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระแสง ปภัสโร. (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราชิน เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พีระเชษฐ์ ชูโลก. (2559). การนำหลักสารณียธรรม 6 มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนในเขตอำเภอลานสกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยจุฬา.
- มาราณี สัสดีวงศ์. (2554). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มูนา จารง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอน ในศูนย์ เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ยุกตนันท์ ทวนฉ่ำ (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา, ปทุมธานี, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี.
- วัฒนา วงศ์แท้. (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ศศิวิมล คนเสี้ยม (2563) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครนายก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ศิริณาวรรณ ทุมคำ. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชะโลม คุ่มวงษ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐานกับการบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์

ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรจง ปิ่นปฐม. (2548). *บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปรีชา ทองรส. (2541). *สภาพและความต้องการนิเทศภายในของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปรีดา เจษฎารางกุล. (2550). *การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปานจันทร์ โททอง. (2554). *การเปรียบเทียบผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนแบบเรียนร่วมระหว่างเทคนิคสตอรี่บอร์ดดั้งแบบเดิมและแบบปรับปรุง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปิยมาภรณ์ โชคอวยชัย. (2548). *การสนองความต้องการจำเป็นด้านสมรรถนะสารสนเทศทางการพยาบาล และอุปสงค์ผ่านผลของการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุย้อนกลับ*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เปรมปวีร์ รักความซื่อ. (2560). *การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี กลุ่ม 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาธีรานุวัฒน์ธีรญาโณ (ทันบาล). (2561). *การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรสังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหานพดล สีทอง. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านสังคหวัตถุ 4 และขันติ-โสรจจะกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกระทรวงสาธารณสุข*.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

พระสมุห์ขวัญชัย ปณณวโร (สาละรักษ์). (2561). *การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสมุห์ประสาทร มหาบุญโญ (รอดเสถียร). (2561). *แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิมล ยังบุญช่วย. (2546). *ความพร้อมในการจัดการศึกษาภาคบังคับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

มาราณี สัสดีวงศ์. (2554). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิมพ์วิภา กาญจนพิบูลย์. (2562). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรม ในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุนิสา คล้ายคลึง. (2560). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านห้วยกะปิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อาทิตย์ โพนศรีสม. (2560). *การพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ด้านวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัมหาสารคาม.

Timm, C.A. (2012). *Factors That Influence School Board Actions to Support Student Achievement : A Multi - Case Study of High - Achieving Rural School Districts*. Dissertation Ph.D., Wisconsin: The University of Wisconsin - Madison.

3.บทความในวารสาร

กฤษณวรุณ ไชยนิจ. (2549). แนวทางการใช้ศิลปะ 5 เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเทศบาลนครขอนแก่น. ในบทความทางวิชาการการประชุมวิชาการระดับชาติ (หน้า 117-118). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตขอนแก่น.

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. (2551). บทบาทประชาชนในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา. *วารสารการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 2(1), 175-89.

พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน. (2558). การบริหารการศึกษา (Education Administration). *วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 4(2), 320-325.

ศิริรัตน์ ศรีสะอาด. (2554). การศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้แท็บเล็ตของครูระดับประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 29(2), 101-110.

อรศิริ เกตุศรีพงษ์. (2550). สังคหวัตถุ 4 : วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้. *วารสาร Productivity World เพื่อการเพิ่มผลผลิต*, 12(68), 43-46.

ชนพล สุขแจ่ม. (2565). แนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตอัญชลาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(2), 157-168.

ชูศรี ศิริกุล. (2559) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา ฉบับพิเศษ ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2 ของวิทยาลัยนครราชสีมา*, 32-44.

มณฑิยา โสภณ. (2562). ร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม. *วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*, 39(2), 16-18.

มณีนุช การุญ. (2564). สภาพปัญหา ผลสำเร็จ และแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 5(19), 106-114.

- ทัศพร เกตุดอนม. (2565) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในกลุ่มนันทวัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 9(9), 120-134.
- ยศพัทธ์ เทียงผดุง. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. *Journal of Modern Learning Development*, 7(6), 30-41.
- อัศรพล นกทอง. (2564). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของโรงเรียนในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 9(1), 1-12.
- ประวีณา ทองวิเศษ (2563, หน้า 845) การบริหารงานบุคคลตามหลักบารมี 6 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา*
- ชนพณ สุขแจ่ม (2565, หน้า 93) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัญมณีรายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา*
- อมร เอื้อกิจ (2565, หน้า 34) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา*
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางปฏิบัติการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ :ที.เอส. บี. โปรดักส์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด

- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ เล่มที่ 8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. (2563). แผนพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566. ร้อยเอ็ด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.
- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1993). Turnover among DP personnel a casual analysis. *Communications of the ACM*, 26(10), 807-811.
- Burak, M. (2006). Governance Practices, Teamwork, Effectiveness, and Curriculum Responsibilities in Urban and Suburban School Board Members in the Northeast Region of the United States. *Dissertation Abstracts International*, 67(06), 124-A.
- Gold, S. E. (2000). Community Organizing at a Neighborhood High School : Promises and Dilemmas in Building Parent - educator Partnership and Collaborations. *Proquest Digital Dissertation*, 60(7), 295.
- Kaufman, C.L. (2000). Roles for Mental Health Consumers in Self-Help Group Research. in *Understanding the Self-Help Organization : Frameworks And Findings*. Edited by Thomas J. Powell (p.154). Thousand Oaks: SAGE.
- Yasin, S. (2007). Community Participation in the Provision of Private Primary Schools in Port-au-Prince. *Higher Education*, 68(2), 325-327.



This is Mendeley biography





รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1)ดร.บุษกร แสนยะบุตร

วุฒิการศึกษา ปริญญาเอกศึกษานิเทศศาสตร์

ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

2)นายธนบดี เมาะราณี

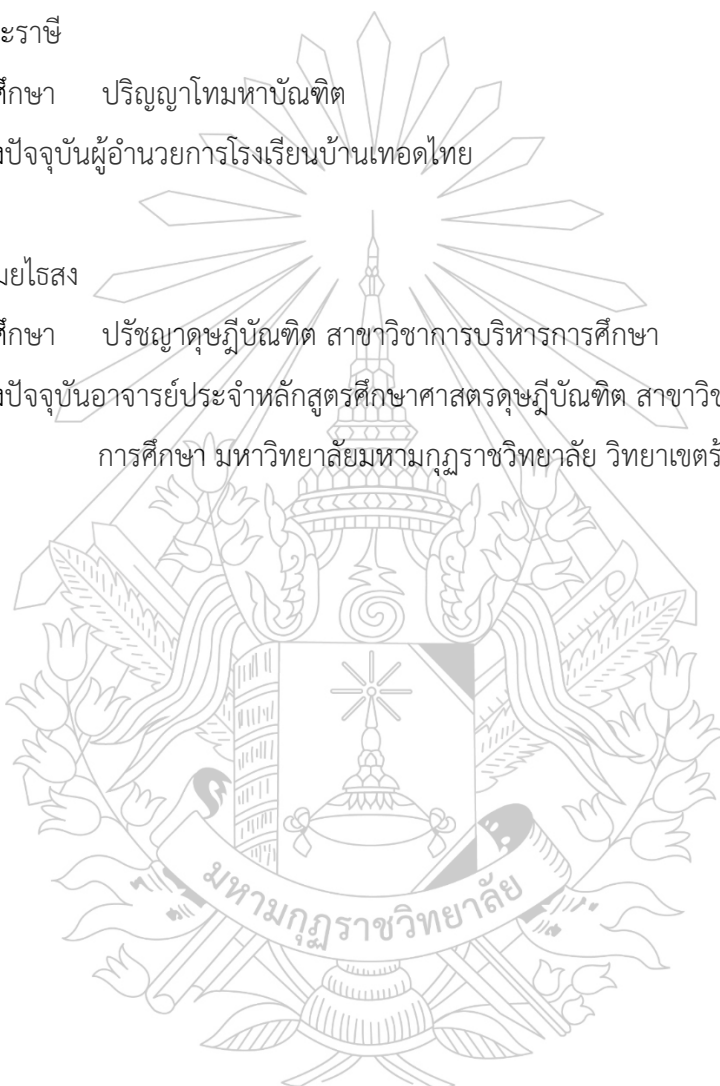
วุฒิการศึกษา ปริญญาโทศึกษานิเทศศาสตร์

ตำแหน่งปัจจุบันผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเทอดไทย

3)รศ.ดร.สุเทพ เมย์ไธสง

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบันอาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ยว ๓๖๔๙/ว๐๐๔๙

มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ดถนนเมืองน้อย ตำบลนครลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๕๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๕๕๑-๘๖๐๘
www.rcmbu.ac.th

๖๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร คร.บุษกร แถนยะบุตร

ด้วย นางสาวจุฑามาศ แวชัยเหล็ก เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๙๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง "การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
ในสถานศึกษา เครือข่ายเทคไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑"
มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อทูลเกล้าฯ

ขอเจริญพร

พ. เจริญพร

(พระเมธีวิทยากรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

- อ.สุเดระนันท์

(นางบุษกร แถนยะบุตร)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑
ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑
ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๕๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๕๕๑-๘๖๐๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนันท โทร. ๐๘-๑๐๙๙-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๘๐ ๐๖๘๐๖๖๘

ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๐๐๕๙



โรงเรียนบ้านเทอดไทย
เลขที่รับ ๒๒ ๒๕๖๘
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ๒๒ ๒๕๖๘
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นายธนบดี เมฆาราช

ด้วย นางสาวจุฑามาศ แวนชีเหล็ก เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เรียน ขณ.

ส. มกุฏฯ ร้อยเอ็ด
ให้เป็นผู้พิจารณาเรื่อง IOC
ภายในวันที่ ๒๑ มี.ค. ๒๕๖๘
ติดต่อกันต่อไป

ขอเจริญพร

ท. น. ร้อยเอ็ด

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

รศ. น. ร้อยเอ็ด

ส.ท.ก.

๒๖ มี.ค. ๒๕๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๓๒๕ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๗๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๘๐ ๐๖๘๐๖๖๘

ท. น. ร้อยเอ็ด
๒๖ มี.ค. ๒๕๖๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/๐๐๘๑

วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร รศ.ดร.สุเทพ เมย์ไธสง

ด้วย นางสาวจุฑามาศ นวนซีเหล็ก เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

พ. อนุรักษ์วิภากษ์

(พระเมธีวัชรภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัย
อภินันท์
๑๘๗

(รศ.ดร.สุเทพ เมย์ไธสง)



ที่ อว ๙๐๑๓๗/ว๐๑๖๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเสิงมีชัย อ.เสิงมีชัย จ.ร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕
www.rec.mbu.ac.th

๒๔ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือ (Try-Out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจาน

ด้วย นางสาวจุฑามาศ แนนท์เหล็ก เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๙๔๐๔๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเหนือไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" มีความประสงค์ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

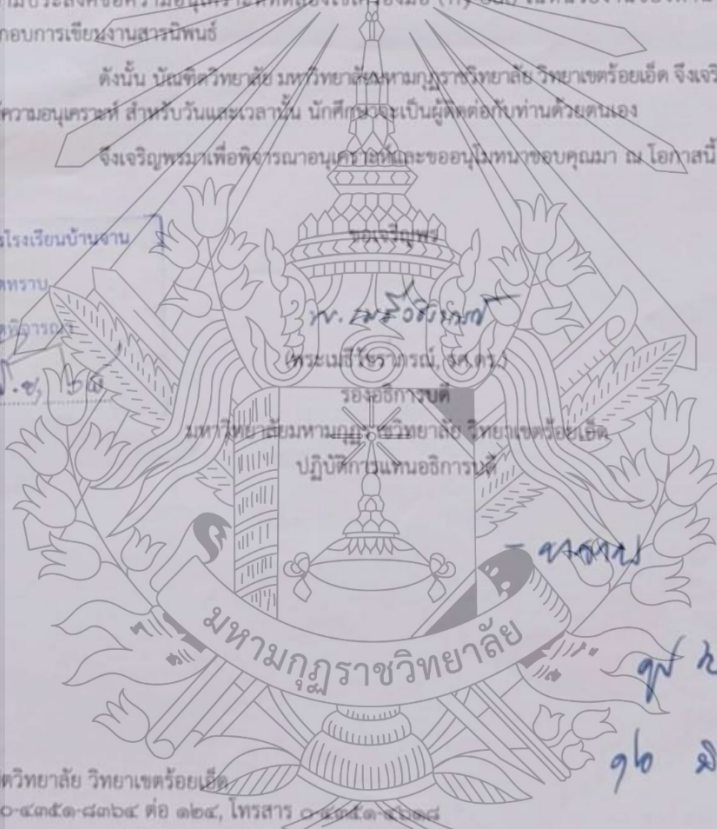
ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษามิจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมเพื่อพิจารณาอนุญาตและขออภัยในความไม่สะดวกขอคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจาน

- ☐ เพื่อโปรดทราบ
☒ เพื่อโปรดพิจารณา

๑๖ มี.ค. ๖๘



บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕
ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนันท โทร. ๐๘-๓๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘๐ ๐๖๘๐๖๖๘

๑๖ มี.ค. ๖๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

วิทยาลัยอาชีวศึกษา...
 อำเภอเมือง...
 โทร. 0-4421-1111
 www.tec.mbu.ac.th

ที่ ๘๗ ๔๔๔๔/๗ ๐๙๖๙

๒๕ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านข้างใหญ่

ด้วย นางสาวจุฑามาศ แนวชัยเหล็ก เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๒๐๐๖ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีสะเกษ ได้รบกวนมีหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
ในสถานศึกษา เครือข่ายเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓
มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูล
ประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
 ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อไปพ่วงด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุมัติและขออนุมัตินาขอขุดนา ณ โอกาสนี้

6^{1/2} 0 26 CNO. 75.

কৃত্রিম

[illegible]

90410100 7

789 - 000

692/3512

Rn ✓

16 Dec. 68

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตวังน้อย

โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ตย ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๕

ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนันทน์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๘๐ ๐๖๘๐๖๖๘

ที่ อว ๗๐๓๗/ว ๐๑๖๑



โรงเรียนประชากรบุรีรังสรรค์
เลขที่รับ 144
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเขื่อนขันธ์กาบแก้วบัวบาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

๒๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนประชากรบุรีรังสรรค์

ด้วย นางสาวจุฑามาศ แนนท์เหล็ก เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
ในสถานศึกษา เครือข่ายเหอตไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑”
มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูล
ประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรยังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะบันทึกคำขอบคุณด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุญาตและขออนุมัติขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เกียรติวิภากร

(พระเมธีวิภากรณ, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

16 มิ.ย. 2568

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๓๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนันท โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๘๐ ๐๖๘๐๖๖๘



ที่ อว ๗๙๑๓๗/ว ๐๙๖๓



โรงเรียนบ้านบัวหลวง
เลขที่ ๗๕
วันที่ ๑๓ มิ.ย. ๖๕
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลกลาง
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๘๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

๒๕ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัวหลวง

ด้วย นางสาวจุฑามาศ แนวซีเหล็ก เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสภานิติพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
ในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” มีความ
ประสงค์ขออนุญาตเคราะห้แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้เ็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลประกอบการเขียนงานสภานิติพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ.

ม.มหามกุฏราชวิทยาลัย มีความประสงค์

ขอเจริญพร

ขออนุญาตเคราะห้แจกแบบสอบถามในหน่วยงาน

เพื่อใช้เ็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

น.ส. จุฑามาศ แนวซีเหล็ก

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

เพื่อโปรดพิจารณาและพิจารณา

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

๑๓ มิ.ย. ๖๕

มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๘๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘๐-๐๔๗๒๐๐๓

* นักศึกษา โทร. ๐๘๐ ๐๖๘๐๖๖๘

ที่ อว ๗๔๑๗/ว 09๖๓



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

๒๕ เมษายน ๒๕๖๘

โรงเรียนบ้านหนอง...
วันที่ 19/4/2568
วันที่ 25/เมษ/2568
เวลา 13.00 น.

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนอง...

ด้วย นางสาวจุฑามาศ แนนซ์เหล็ก เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติให้ข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
ในสถานศึกษา เครือข่ายเทอตไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" มีความ
ประสงค์ขออนุญาตเคราะห้แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนอง...

๔ สิงหาคม ๖๘

เพื่อเป็นจดหมาย

วันที่ 25 เมษ/2568

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ตย. ๓๒๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร. ๐๘๓๐๔๗-๒๐๐๓

* นักศึกษา โทร. ๐๘๐ ๐๖๘๐๖๖๘

โรงเรียนบ้านหนอง สท.ร.อ.1
 วันที่ ๑๑ / ๒๐๑๙
 วันที่ 17 มิ.ย. ๖๒
 เวลา 18:00 น.
 ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๑๖๓

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
 อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
 โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๘๖๑๘
 www.rec.mbu.ac.th

๒๕ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้แจกแบบสอบถาม
 เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนอง

ด้วย นางสาวจุฑามาศ แนวเหล็ก เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๒๐๐๖ นักศึกษา
 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติให้ขอสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
 ในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” มีความ
 ประสงค์ขออนุญาตเคราะห้แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม
 ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
 ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง
 จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร
 (พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)
 รองอธิการบดี
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 บัณฑิตวิทยาลัย
 -ทอง

เรียน ผู้อำนวยการ ร.ร.บ้านหนอง
 1.เพื่อโปรดทราบ
 2.เห็นควรแจ้ง
 - ผอ.ร.ร.บ้านหนอง
 - ผอ.ร.ร.บ้านหนอง
 - ผอ.ร.ร.บ้านหนอง
 - ผอ.ร.ร.บ้านหนอง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๘๖๑๘
 ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๕๗๒๐๐๑
 นักศึกษา โทร. ๐๘๐ ๐๖๘๖๖๖๘

ที่ อว ๗๔๑๗/วอ๖๒๓



**มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด**

ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

๒๕ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยางใต้

ด้วย นางสาวจุฑามาศ แนวชัยเหล็ก เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เจริญพร

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๓๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๓๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๘๐ ๐๖๘๐๖๖๘



มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเชียงใหม่ ตำบลเมืองเก่า



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลตงลาน
อำเภอนื่องร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๐๑๖๗

២៩ មេសា ២០១៨

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม
เจริญพร ๕๐

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนไถ่

ด้วย นางสาวจุฑามาศ แนวเหล็ก เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ขอวารสารนิตยสาร เรื่อง "การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
ในสถานศึกษา เครือข่ายเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑" มีความ
ประสงค์ขอความอนุเคราะห์ที่แนบมาเพื่อส่งสถานในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้นบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพามาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

தமிழக அரசு

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏาณ

บริษัท การพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

(นายพงษ์ศักดิ์ กัลลัมพิษ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนอง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ถึง ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๘๐๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฎี ศรีธัญญ์ โทร. ๐๘-๑๐๓๖-๒๐๐๑

ผู้ประสานงาน ณ จังหวัด
นักศึกษา โทร. ๐๘๐ ๐๖๘๐๖๖๘

* นักศึกษา โทร. ๐๘๐ ๐๖๘๐๖๖๘

การนำเอาข้อมูลไปใช้ประโยชน์

ที่ อว ๗๐๑๓๗/ว๐๑๖๓



โรงเรียนบ้านห้วยสนกสะพานทอง
เลขที่รับ ๓๒๕
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ๒๕๖๘
วิทยาเขตรอยเอ็ด
ถนนเลียบแม่น้ำเจ้าพระยา
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

๒๕ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยสนกสะพานทอง

ด้วย นางสาวจุฑามาศ แนวชัยเหล็ก เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตรอยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
ในสถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” มีความ
ประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตรอยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ.

- ตัวนางสาวจุฑามาศ แนวชัยเหล็ก

นักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตรอยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

แจกแบบสอบถามในหน่วยงาน

เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

เพื่อโปรดทราบ

ทั้งหมด

17 มี.ค. ๖๘

ขอเจริญพร

พ.นริศวิกรม

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตรอยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตรอยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๕ โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๓๐๔๗-๒๐๐๔

* นักศึกษา โทร. ๐๘๐ ๐๖๘๐๖๖๘

17/3/68



ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๐๑๖๓

๒๕ เมษายน ๒๕๖๘

โรงเรียนบ้านเทอดไทย

เลขที่รับ 63 2068

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 163.00 68

วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลตองสาม

อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

www.rec.mbu.ac.th

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเทอดไทย

ด้วย นายสาวจุฑามาศ แนว้ำเหล็ก เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๙๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอนแก่นเทิดิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
ในสถานศึกษา เครือข่ายเขตไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” มีความ
ประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร จึงเจริญพรยังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพราหมเพื่อพิจารณาอันเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

13 carb. ewo.

๒. สัญญา ๕๐๔.๑๐๓ สอดคล้องกับ

6499224 KOTOT

๑๕๓๑๓ ๑๓๓๑๓-๑๓๓๑๓ ๑๓๓๑๓ (พระเมธีวราภรณ์ รศ.๓๓)

จุฬารินันท์ มณีทอง ภาควิชา ดนตรีไทย/๑๖ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏา

ปฏิรูปการแทนอธิการบดี

6th of March 2020

2nd 7

16 अ. २०. ६४५

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฎีญ์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๘๐ ๐๖๘๐๖๖๘



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายเทอดไทย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายเทอดไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาได้กรูณากรอกแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่ตรงความเป็นจริงทุกข้อ ข้อมูลต่างๆที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างยิ่ง และคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อนานแต่ประการใด เพราะเสนอผลการวิจัยในภาพรวม

2. แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายเทอดไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามหลักวิธีการของลิเคิร์ต(R.A. Likert) โดยการแบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่ง จะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จุฑามาศ แนวน้ำเหล็ก

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายเทอดไทย

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียด แล้วทำ เครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ครูผู้สอน

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ ต่ำกว่า 5 ปี
- ☐ 5 – 10 ปี
- ☐ มากกว่า 10 ปี



ที่	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารใน สถานศึกษา เครือข่ายเทอดไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ											
18	ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนพัฒนาหลักสูตรคู่มือนวัตกรรมและ เทคโนโลยีในการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา										
19	ผู้บริหารได้จัดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการและ บุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานตำแหน่ง										
20	ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน										
21	ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มี ผลงาน และความดีหรือมีคุณความดีสมควร เป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาในรูปแบบ ต่างๆ										
22	ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการของสถานศึกษา มี ความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา										
20	ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน										
21	ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มี ผลงาน และความดีหรือมีคุณความดีสมควร เป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาในรูปแบบ ต่างๆ										
22	ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการของสถานศึกษา มี ความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่าย
เทอดไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

“

ด้านที่ 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

“

ด้านที่ 3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

“

ด้านที่ 4 ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

“

ด้านที่ 5 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

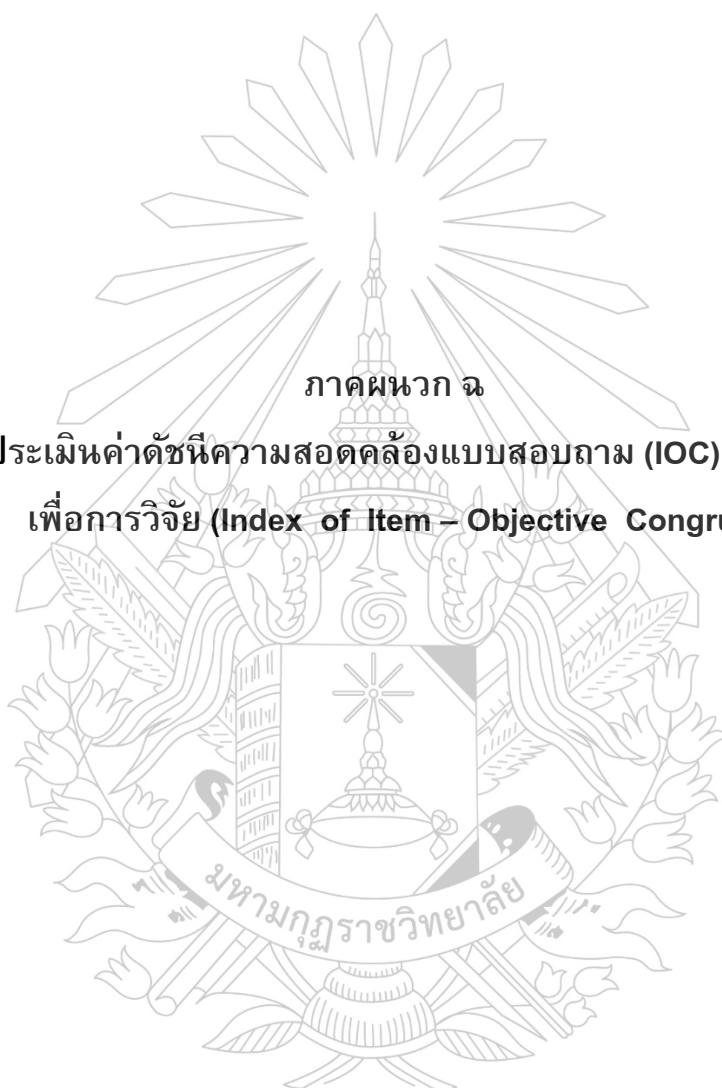
“

ขอขอบพระคุณที่ตอบแบบสอบถามครบ



ภาคผนวก จ

สรุปประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ของเครื่องมือ
เพื่อการวิจัย (Index of Item – Objective Congruence)



สรุปประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายเทอดไทย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
นางสาวจุฑามาศ แนวชัยเหล็ก

ที่	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในเครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1	คะแนนความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง							
1	ผู้บริหารมีการประชุมการกำหนดอัตราของ บุคลากรร่วมกับบุคลากรอื่นอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดอัตราบุคลากร แผนงาน ความความเอาใจใส่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารแต่งตั้งกรรมการการดำเนินงานวางแผน แผนการจัดการบุคลากรด้วยความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์งานของสถานศึกษา เพื่อกำหนดบุคลากรให้เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารกำหนดนโยบายการจัดบุคลากรเข้า ปฏิบัติงาน ด้วยความยุติธรรม	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีการจัดทำมาตรฐาน ภาระงาน สำหรับบุคลากร ด้วยใจที่เป็นกลาง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรง กับสายงานเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสร้างความสามัคคีในกลุ่มงานบริการ งานบุคลากรโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผน แผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ที่	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในเครือข่ายเขตไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1	คะแนนความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
9	ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรโดยคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมเป็นหลัก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง							
11	ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีข้อมูลประวัติบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
13	ผู้บริหารคัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใส	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร ตามขั้นตอนที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารมีการประกาศรับสมัครคัดเลือก ทั้งทางออนไลน์ ติดป้ายประกาศ และประชาสัมพันธ์ อย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีการกำหนดระยะเวลาการสรรหาบุคลากร อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีการดำเนินการสอบข้อเขียนภาคความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สอบสัมภาษณ์ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติสมัครได้อย่างยุติธรรม เทียบตรงและตรงตามสาขาที่กำหนด	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ที่	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในเครือข่ายเขตไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	คะแนนความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ							
18	ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนพัฒนาหลักสูตรคู่มือนวัตกรรมและ เทคโนโลยีในการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารได้จัดให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติงาน ที่ สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐาน ตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มี ผลงาน และความดีหรือมีคุณความดีสมควร เป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาในรูปแบบ ต่างๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการของสถานศึกษา มี ความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
4) ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ							
23	สถานศึกษามีการให้ความรู้และสร้างความ เข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีบทลงโทษในการทำผิดวินัย อย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

25	สถานศึกษามีแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยใช้วิธีการต่างๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารที่การควบคุมดูแลข้าราชการครูในบังคับให้ปฏิบัติตน อยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสมการติดตาม ประเมินผลการพัฒนา วินัย	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
27	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี จริยธรรมของข้าราชการและบุคลากร ดำเนินการอย่างเป็นระบบโปร่งใสยุติธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	สถานศึกษาการดำเนินการในกรณีที่ ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกไป ตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ที่	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในเครือข่ายเขตไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	คะแนนความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
5) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา							
29	ผู้บริหารมีการพัฒนาสนับสนุน และส่งเสริม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาและ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารจัดทำโครงการหรือกิจกรรม จัด สัมมนาทางวิชาการ เพื่อให้บุคลากรเข้า ฝึกอบรมรวมถึงสนับสนุนการศึกษาดูงานนอก สถาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	สถานศึกษามีการติดตามประเมินผลหลังการ พัฒนาบุคลากรให้คำแนะนำเกี่ยวกับการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

	พัฒนาแก่บุคลากรอย่างเป็นกัลยาณมิตรด้วยความเสมอเท่าเทียมกัน						
33	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการเรียนการสอนนอกห้องเรียน เช่น ในสื่อโซเชียลต่างๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารมีจัดสรรงบประมาณในข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการสร้างสื่อการสอนที่เพียงพอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารนำข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ไปศึกษาดูงานจากโรงเรียนอื่นที่ได้รางวัลต่างๆอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36	สถานศึกษามีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 พิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

สรุปค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\Sigma R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ΣR แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

หมายเหตุ: ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

สรุปค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00





ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย (Reliability)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	71

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .940

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	71

มีค่าความเชื่อมั่น(Reliability) สภาพที่พึงประสงค์ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.978

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวจุฑามาศ แหวนี่เหล็ก
วัน เดือน ปี เกิด	01 เมษายน 2537
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	จบปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม สาขาคณตรีศึกษา
ที่อยู่ปัจจุบัน	137 หมู่ 1 ตำบลบ้านดู่ อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด 45160
ผลงานตีพิมพ์	Click or tap here to enter text.
รางวัลที่ได้รับ	Click or tap here to enter text.

