



สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ
จังหวัดชายแดนภาคใต้

สมพงศ์ อาดำ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ
จังหวัดชายแดนภาคใต้

สมพงศ์ อาดำ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

THESIS

**THE STATES AND PROBLEMS OF PERSONNEL ADMINISTRATION
IN RAJAPRAJANUGROH SCHOOL UNDER BUREAU OF SPECIAL
EDUCATION IN SPECIAL DEVELOPMENT ZONE
IN SOUTHERN PROVINCES**

SOMPONG ADAM

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
OF GRADUATE SCHOOL SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY**

2014

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

ชื่อวิทยานิพนธ์	สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้
ผู้วิจัย	นายสมพงษ์ อาดำ ปีการศึกษา 2557
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ดร.ปัทมาพร ชลเลิศเพ็ชร
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.กนกกร ศิริสุข

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 180 คน จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัย พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร ด้านการชำระรักษาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน อยู่ในระดับมาก ปัญหาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร ด้านการชำระรักษาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน อยู่ในระดับน้อย ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 1) ด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร คือ ควรสรรหาบุคลากรให้ตรงความต้องการต่อสาขาวิชาเอก รักในวิชาชีพครู มีความเสียสละและมีจิตสาธารณะ มีประสบการณ์การทำงาน 2) ด้านการชำระรักษาบุคลากร คือ ควรมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมและดูแลรักษาผลประโยชน์ของบุคลากร 3) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร คือ ควรให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือสถานศึกษา จัดอบรมตรงตามสาขาวิชาเอกที่ทำการจัดการเรียนการสอน ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 4) ด้าน

การให้พินิจจากงาน คือ ควรให้ความยุติธรรมกับบุคลากร โดยมีเกณฑ์การประเมินงานและวินัยที่ชัดเจน โดยมีคณะกรรมการที่แต่งตั้งจากโรงเรียนและให้ความช่วยเหลือส่งเสริมในวิชาชีพของบุคลากร



Thesis Title	The States and Problems of Personnel Administration in Rajaprajanugroh School under Bureau of Special Education in Special Development Zone in Southern Provinces
Researcher	Mr.Sompong Adam Academic year: 2014
Degree	Master of Education Program in Educational Administration
Advisors	1. Dr.Pattamaporn Chalertphet 2. Dr.Kanokkorn Sirisuk

Abstract

This study aimed to 1) examine level of the states and problems of personnel administration in Rajaprajanugroh school under bureau of special education in special development zone in southern provinces and 2) to find the suggestions in personnel administration in Rajaprajanugroh school under bureau of special education in special development zone in southern provinces in 4 aspects which were position, educational degree, experience and school place. The populations consisted of 180 administrators and teachers. The instrument was a five-rating scale questionnaire. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean (μ) and standard deviation (σ)

The results finding were the state of personnel administration was found to be performed at a high level in the overall aspects; personnel planning, personnel retention, personnel training, and personnel retirement at Rajaprajanugroh school under bureau of special education in special development zone in southern provinces. However the problems of personnel administration in Rajaprajanugroh school under bureau of special education in special development zone in southern provinces in aspect of personnel planning and recruitment, personnel retention, personnel training, and personnel retirement, were found to be performed in the low level. The suggestions were 1) planning and personnel recruitment aspect, choosing the personnel whose major exactly proper in the requirement, teaching mind, had a sacrifice, public mind and an experienced. 2) personnel retention aspect should assign the suitable responsibilities and take care of personnel benefit. 3) training and personnel development aspect, the original affiliation or school should train the personnel with the specific course which bases on their education and assignment. 4) personnel retirement aspect should fairly judge their work and discipline proceeding which the school should assign the committee and after that should help and encourage their profession.

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ ดร.ปัทมาพร ชลเลิศเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาเป็นทั้งที่ปรึกษาพร้อมทั้งให้คำแนะนำตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และขอกราบขอบพระคุณ ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมซึ่งได้ดูแลให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งให้กำลังใจกับผู้วิจัยอย่างใกล้ชิดตลอดมา

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ถวิล อนันตพงศ์ ประธานโปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชิต รอดทอง ดร.สถิตย์ ประสิทธิ์ภรณ์ และ ดร.นงนภัสส์ มากชูจิต อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา นายสัมภรณ์ ปลอดขาวศึกษานิเทศชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล และนายอัคนรหومان ปะดูกาศศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้และขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และให้ความช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัว ที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนในเรื่องของเงินทุนในการดำเนินการวิจัย และอำนวยความสะดวกในทุกๆ ด้าน ขอขอบคุณผู้บริหารและคณะครูของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่คอยช่วยเหลือในการให้ข้อมูลสำหรับการทำวิจัย

สมพงษ์ อาคำ
กรกฎาคม 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(3)
กิตติกรรมประกาศ.....	(4)
สารบัญ.....	(5)
สารบัญตาราง.....	(7)
สารบัญภาพ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล.....	12
ขอบข่ายหน้าที่ของการบริหารงานบุคคล.....	19
ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล.....	35
พระราชบัญญัติ แผน และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล.....	37
สภาพการบริหารงานบุคคลของ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้.....	46
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.....	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย.....	57

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	61
ประชากร.....	61
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	91
สรุปผลการวิจัย.....	91
อภิปรายผลการวิจัย.....	93
ข้อเสนอแนะ.....	96
บรรณานุกรม.....	98
ภาคผนวก.....	104
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	105
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	107
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย.....	113
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	119
ภาคผนวก จ การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	130
ประวัติผู้วิจัย.....	143

สารบัญญัตราง

ตาราง		หน้า
1	ปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคลและวิธีการแก้ไข.....	36
2	การสังเคราะห์กรอบเนื้อหาการวิจัยจากทฤษฎีต่าง ๆ.....	57
3	จำนวนประชากรในการวิจัย.....	61
4	จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน.....	69
5	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อสภาพ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวม.....	71
6	ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และครูของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร.....	72
7	ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร.....	74
8	ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร.....	76
9	ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการให้พ้นจากงาน.....	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวม.....	81
11 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร.....	82
12 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการธำรงรักษามูลค่า.....	85
13 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร.....	86
14 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการให้พ้นจากงาน.....	87

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของชาติ คือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนของชาติจนบังเกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดการศึกษาให้บังเกิดประสิทธิผลและเป็นไปตามเป้าหมายได้เมื่อใดแล้ว นั่นคือ การส่งผลให้ประชากรของประเทศเป็นประชากรที่มีคุณภาพ นับว่าเป็นการศึกษาที่สำคัญมากซึ่งรัฐบาล ก็เห็นความสำคัญของการศึกษาในระดับประถมศึกษาไว้ว่าเป็นการศึกษาก่อนบังคับ และได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาไว้ว่า เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนดี เก่ง มีสุข มีความรู้ และทักษะพื้นฐานทางวิชาการ และทางด้านอาชีพที่เหมาะสมกับวัย และสอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่นและสังคม ตระหนักในคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม และทรัพยากรของท้องถิ่นและของชาติ และเป็นพลเมืองดีตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542: 3)

กระทรวงศึกษาธิการเริ่มปฏิรูปการศึกษาตามมติคณะรัฐมนตรี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 โดยเน้นการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษาและการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542: 4) ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2557 กำหนดให้รัฐจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (มาตรา 49) และให้จัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจและสังคม (มาตรา 81) จึงมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งถือว่าเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของไทยในหมวด 1 ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 9 ว่าด้วยเรื่อง การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา โดยให้ยึดหลัก 6 ประการ สรุปได้ดังนี้ 1) มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ 2) มีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษา 3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและประกันคุณภาพการศึกษา 4) มีการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5) การระดมทรัพยากรมาใช้ในการจัดการศึกษา และ 6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคม ซึ่งหลักการดังกล่าว ได้ครอบคลุมหมวด

ต่าง ๆ โดยเฉพาะหมวดที่ 5 การบริหารและการจัดการศึกษาที่เป็น การปฏิรูประบบและ โครงสร้าง การบริหารและการจัดการศึกษาใหม่ให้เกิดเอกภาพและมีคุณภาพในการบริหารการจัดการศึกษา

การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะ ได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปทำ ขาดขวัญกำลังใจย่อมสมรรถภาพ งานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น นักบริหารที่จะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดี และได้รับความสำเร็จในการทำให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่วเป้าหมายของ หน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ประชาธรัตน์ โนนทวนวงษ์, 2551: 2) โดยเฉพาะหน่วยงานสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ในกระบวนการบริหารการศึกษาจึงได้ กำหนดให้การบริหารงานด้านบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงาน สามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด และนานที่สุด เท่าที่หน่วยงานต้องการ (อรุณรักษ์ สุขบุญ, 2552: 1) ซึ่งการกระทำเช่นนี้ได้หน่วยงานจะต้องมีการบริหารงาน บุคคลที่ดี ดังที่(สมคิด บางโม, 2544: 91) ได้กล่าวไว้ว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการบริหาร เพราะ คนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร หากไม่มีคน หรือคนไม่มีคุณภาพ การบริหารงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กรย่อมดำเนินการไปได้โดยยากยิ่ง การจะได้คนดีมีคุณภาพเข้ามาทำงานย่อมขึ้นอยู่กับ การบริหารงานบุคคลที่ดี โดยจะต้องมีการเลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน และ ควบคุมดูแลให้เขาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรหากการบริหารงาน บุคคลไม่ดี องค์กรจะได้คนไม่ดีขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน สร้างปัญหาให้แก่องค์กร นั้นเป็นอันมาก

ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มาตรา 8 ได้กำหนด ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล โดยกำหนดขอบข่ายและจัดการสถานศึกษาไว้ การกิจการบริหารให้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติ หน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารงาน บุคคล ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย การให้พ้นจากงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 6)

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจชายแดน ภาคใต้ โดยยึดนโยบายแห่งรัฐที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยคำนึงถึงความต้องการ วิถีชีวิต วัฒนธรรม และความเป็นเอกลักษณ์ของประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ อีกทั้งยังมุ่งหวังที่จะให้ การศึกษาเป็นส่วนที่ช่วยเสริมความมั่นคงและความสันติสุขในพื้นที่ ที่นำแนวทางพระราชทาน

“เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยมุ่งจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจชายแดนภาคใต้ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพและพัฒนาพื้นที่ เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และองค์กรศาสนาเพื่อสร้างสันติสุขและเสริมสร้างความมั่นคงในพื้นที่ภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม สอดคล้องกับวิถีชีวิตและเชื่อมโยงสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกภายในปี 2558 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 1, 2555: 1)

ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดตั้งโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ขึ้นในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสตูล ปัตตานี สงขลา ยะลาและนราธิวาส ในปี พ.ศ. 2549 เพื่อรองรับเด็กด้อยโอกาส เด็กกำพร้า เด็กที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ และเพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสอันเป็นมหามงคลที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงครองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี ด้วยความร่วมมือระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ กองทัพบกและมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ในพระบรมราชูปถัมภ์

สภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ เป็นโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์รับนักเรียนสหศึกษา ทั้งประเภทประจำและไป กลับ เปิดสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 39 – 43 มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแต่ละพื้นที่รับผิดชอบ

แนวทางและวิธีการบริหารงานสำหรับสถานศึกษาเปิดใหม่จะต้องประสบปัญหาและหาวิธีแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อให้เหมาะสม เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารงานบุคคลบกพร่องหน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก

การพัฒนาองค์การทางด้านการศึกษามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน แต่ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือ องค์การจะต้องมีบุคคลทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ครูและเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพเหมาะสมกับภาระงานและเพียงพอต่อการบริหารจัดการ ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานทางการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่องค์การจะต้องเอาใจใส่ดูแลเป็นพิเศษ เพราะบุคคลเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรการบริหาร ไม่ว่าจะเงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) องค์การใด ๆ ก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคคลที่ดี มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับงานที่ทำก็จะส่งผลให้ปัจจัยด้านอื่นประสบผลสำเร็จไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 179) กล่าวว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดต่อองค์การ องค์การจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่ในขณะที่เดียวกันทรัพยากรมนุษย์อาจจะถูกมองข้ามและไม่มีการเอาใจใส่

เท่าที่ควร เช่น ขาดการฝึกอบรมหรือมีการคัดเลือกและสรรหาจากแหล่งที่ไม่มีคุณภาพจึงก่อให้เกิดปัญหาขึ้นภายในองค์กร เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ดีจึงควรที่จะทำหน้าที่ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ต้องการ (Put the Right Man on the Right Job) พร้อมทั้งมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการดำเนินการ

สภาพการบริหารองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสตูล ปัตตานี สงขลา (อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอเทพา อำเภอจะนะ อำเภอนาทวี และอำเภอเสเดา) ยะลาและนราธิวาส มีการบริหารราชการตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัด มีทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และ โรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากการศึกษาแผนกลยุทธ์ พ.ศ. 2555-2558 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจชายแดนภาคใต้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555: 17) พบว่า ในด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษายังมีปัญหาบางประการ ได้แก่ บุคลากรบางกลุ่มไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติ การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกภารกิจ บุคลากรบางส่วนไม่มีจิตบริการทำให้ผู้รับบริการส่วนหนึ่งยังไม่พึงพอใจต่อการให้บริการ ผู้นำหน่วยงานมีภาระงานหลายด้านทำให้ควบคุมดูแลไม่ทั่วถึง การปฏิบัติตามขั้นตอนในบางเรื่องเป็นข้อจำกัดทำให้งานล่าช้า บุคลากรบางส่วนได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ บุคลากรส่วนหนึ่งขาดระบบการทำงานเป็นทีมและขาดความตระหนักในการมีส่วนร่วมในการทำงานและขาดการสื่อสารและประสานงานที่ดี และบุคลากรส่วนหนึ่งยังขาดทักษะ ความชำนาญในด้าน IT คงปฏิเสธไม่ได้ว่าผู้นำองค์กรและบุคคลภายในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า ผู้บริหารท่านใดมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถสูง มีศักยภาพ มีอุดมการณ์อย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายขั้นสูงในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับขององค์กร ย่อมส่งผลให้การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผู้บริหารท่านใด มีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสม ไม่มีความสามารถ ไม่มีศักยภาพ ไม่มีอุดมการณ์อย่างชัดเจน ไม่มีวิสัยทัศน์ ไม่มีเป้าหมายขั้นสูงในการปฏิบัติงาน และไม่เป็นที่ยอมรับขององค์กร ย่อมส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของนักเรียนด้อยคุณภาพไปด้วย

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้บริหารโรงเรียนมีขอบข่ายและหน้าที่รับผิดชอบตามที่สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กำหนดให้โรงเรียนถือเป็นแนวปฏิบัติในสถานศึกษา โดยปรับให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งในสำนัก

บริหารงานการศึกษาพิเศษ มีโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ โรงเรียนเฉพาะความพิการและศูนย์การศึกษาพิเศษ ในสังกัดอยู่จำนวน 176 โรงเรียน และส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก จึงมีสภาพและปัญหาด้านบุคลากรแตกต่างไปจากจังหวัดอื่น ๆ หรือในภาคกลาง เช่น ความนิยมของผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่เพียงพอและขาดครูในบางรายวิชา ทำให้นักเรียนได้รับความรู้ไม่เต็มที่ในรายวิชาที่ครูขาด และโรงเรียนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในชนบททำให้ขาดแหล่งวิทยากรในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมทั้งครูและนักเรียน การจัดอบรมสัมมนาในระหว่างปิดภาคเรียน ทำให้มีผลกระทบต่อการเรียนการสอนของครูและนักเรียน การเกิดความขัดแย้งระหว่างครูกับครูกันเอง และระหว่างครูกับผู้บริหารในเรื่องความคิด การวางตัว การพูด กิริยามารยาท ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ รวมทั้งการวางตัวไม่เหมาะสมของครูที่มีต่อผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2557)

ตามที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าองค์กรใด ๆ ก็ตามจะเดินไปได้ดีและประสบผลสำเร็จต้องอาศัยผู้นำ จะเห็นได้ว่าผู้นำเป็นเงื่อนไขที่สำคัญที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จในการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียน เพราะพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกนั้นสามารถชักนำครูให้เต็มใจปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียน ผู้เรียนจะมีคุณภาพน่าพอใจในขั้นสูงหรือต่ำนั้นย่อมเกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออกมาในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งรวมถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนด้วย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อที่จะได้ทราบถึงการบริหารงานบุคคล ปัญหาอุปสรรค ตลอดจนวิธีแก้ปัญหา ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผน การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ กำหนดขอบเขตตามขอบข่ายหน้าที่ของโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ(สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ , 2557) ดังนี้

- 1.1 ด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร
- 1.2 ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร
- 1.3 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร
- 1.4 ด้านการให้พ้นจากงาน

2. กลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 15 คนและครูผู้สอนจำนวน 165 คน ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 5 โรงเรียน จำนวน 180 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลสถานศึกษา จำแนกได้ดังนี้

3.1 ตำแหน่งงาน

3.1.1 ผู้บริหาร

3.1.2 ครู

3.2 วุฒิทางการศึกษา

3.2.1 ปริญญาตรี

3.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.3 ประสบการณ์การทำงาน

3.3.1 น้อยกว่า 3 ปี

3.3.2 3-5 ปี

3.3.3 6-9 ปี

3.3.4 10 ปีขึ้นไป

3.4 สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

3.4.1 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 39 จังหวัดนครราชสีมา

3.4.2 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 40 จังหวัดปัตตานี

3.4.3 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 41 จังหวัดยะลา

3.4.4 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 42 จังหวัดสตูล

3.4.5 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 43 จังหวัดสงขลา

4. ตัวแปรตาม

ในการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้วิธีการส่งเคราะห์จากทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับขอบข่ายหน้าที่การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2557) ซึ่งรวบรวมได้ 4 ด้าน คือ

4.1 ด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร

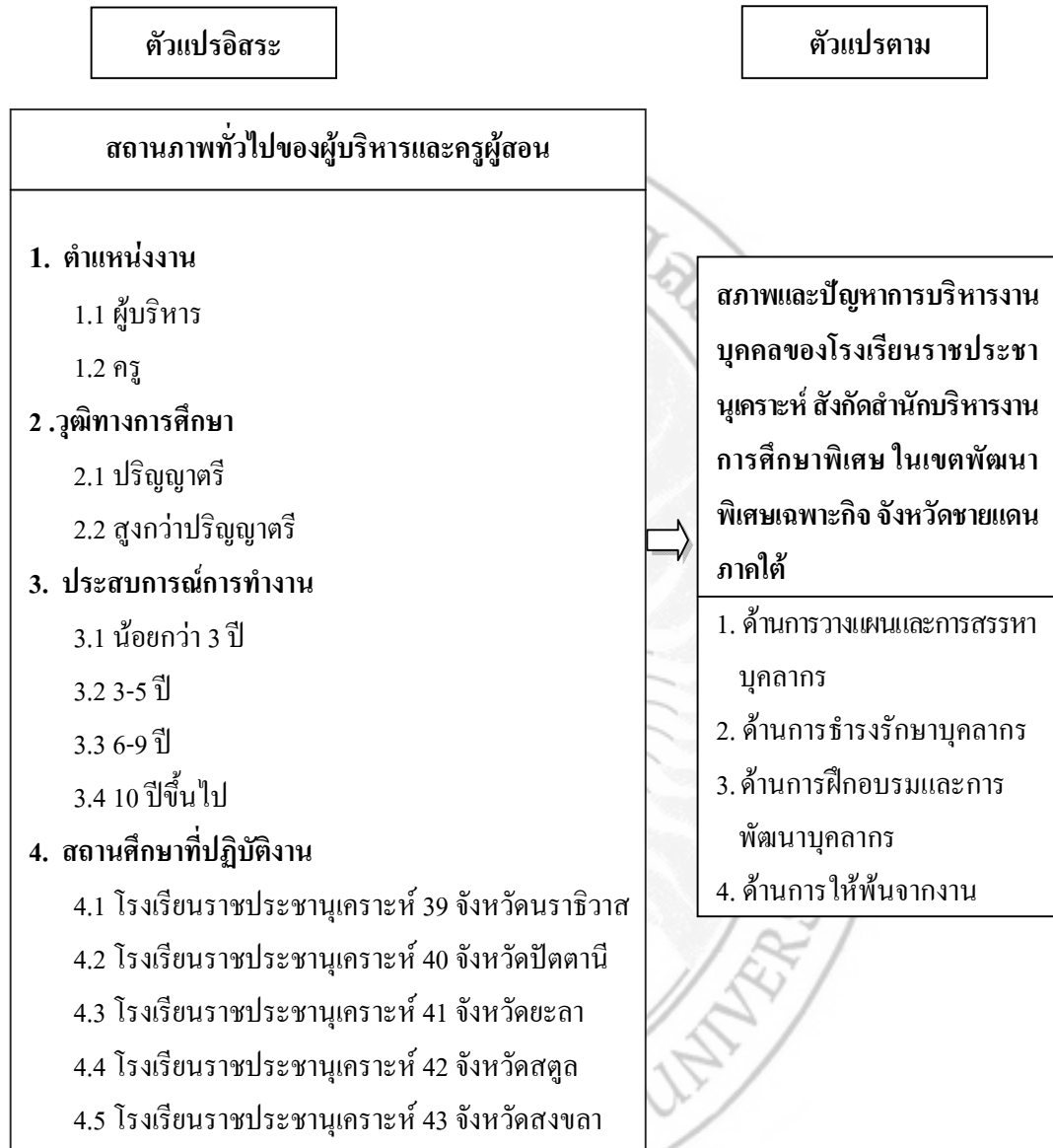
4.2 ด้านการธำรงรักษามูลค่า

4.3 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนามูลค่า

4.4 ด้านการให้พ้นจากงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดที่นำเสนอเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้ความหมายของคำหรือข้อความที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นที่เข้าใจตรงกัน จึงกำหนดความหมายของคำที่ใช้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง ขอบข่ายหน้าที่ของผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการบุคคลที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 4 ด้าน คือ การวางแผนและการสรรหาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร และการให้พ้นจากงาน

1.1 การวางแผนและการสรรหาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการจัดคนให้เหมาะสมกับงานอย่างมีแบบแผนไว้ล่วงหน้า พร้อมทั้งสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติ และมีปริมาณเพียงพอที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลอยู่ในหน่วยงานนานที่สุด โดยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความรู้ความสามารถ โดยได้รับการดูแลเกื้อกูลในด้านต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การนิเทศงาน การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการ การอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

1.3 การฝึกอบรมและการพัฒนา หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการทำงานที่ดีขึ้นทำให้สามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นโดยการฝึกอบรมและพัฒนาการจัดกิจกรรม

1.4 การให้พ้นจากงาน หมายถึง การดำเนินงานกับบุคลากรผู้พ้นจากสภาพการทำงานในสถานศึกษา เนื่องจากการ โอน ย้าย ลาออก ตาย ทูพพลภาพ และเกษียณอายุได้รับความเป็นธรรมในเรื่องสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. สภาพการบริหารงานบุคคล หมายถึง ลักษณะการดำเนินงานตามขอบข่ายหน้าที่ของผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการบุคคลในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. ปัญหาการบริหารงานบุคคล หมายถึง ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อขอบข่ายหน้าที่ของผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

4. สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง โรงเรียนจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส เด็กกำพร้า เด็กที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 39 จังหวัดนราธิวาส โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 40 จังหวัดปัตตานี โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 41 จังหวัดยะลา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 42 จังหวัดสตูล และ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 43 จังหวัดสงขลา

5. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องในด้านต่าง ๆ หรือเด็กด้อยโอกาส เด็กกำพร้า หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล และสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ สังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

7. ครู หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

8. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง อายุ/ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน และด้านการบริหารสถานศึกษา ซึ่งคิดอายุการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่เริ่มแรกการหน้าที่จนถึงปัจจุบัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ดังนี้

1. จะได้ทราบถึงแนวทางการบริหารงานบุคคล สำหรับโรงเรียนราชประชานุเคราะห์
2. เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจัดเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
2. ขอบข่ายหน้าที่ของการบริหารงานบุคคล
 - 2.1 การวางแผนและการสรรหาบุคลากร
 - 2.2 การชำระรักษาบุคลากร
 - 2.3 การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร
 - 2.4 การให้พื่นจากงาน
3. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล
4. พระราชบัญญัติ แผน และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
 - 4.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553
 - 4.2 แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 4.2.1 ระบบการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 4.2.2 ระบบการพัฒนาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 4.2.3 ระบบการปฏิรูประบบควบคุมการประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 4.2.4 ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 4.3 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ
5. สภาพการบริหารงานบุคคลของ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้
6. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

คำว่า “การบริหารงานบุคคล” เป็นศัพท์ทางวิชาการที่คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้บัญญัติขึ้นใช้โดยถอดความจากคำในภาษาอังกฤษว่า “Personnel Administration” หรือ “Personnel Management” การบริหารด้านบุคลากรที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า “การบริหารงานบุคคล” นี้ ในภาษาอังกฤษก็มีการใช้กันหลายคำ เช่น Personnel Administration, Personnel Management, Labor Relations, Industrial Relations และ Manpower Management เป็นต้น ในภาษาไทยก็มีใช้อยู่หลายคำ เช่นเดียวกัน เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารบุคลากร การจัดการงานบุคคล และการบริหารงานเจ้าหน้าที่ เป็นต้น เนื่องจากในยุคปัจจุบันนี้ทั้งวิชาการและวิชาชีพบริหารใช้คำ “การบริหารงานบุคคล” กันอย่างกว้างขวางจนเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปความหมายและขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล โดยทั่วไปนั้น ได้มีผู้ให้นิยามความหมายไว้หลายความหมาย เช่น

พะยอม วงศ์สารศรี (2540: 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจพัฒนาข้าราชการรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถมีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผลสุขภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

วิจิตร ศรีสอาน (2541: 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผน นโยบาย การกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

อุทัย หิรัญโต (2541: 2) ได้ให้ความหมายของ การบริหารงานบุคคล คือ การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชาการดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว

เกรียงศักดิ์ เทียมยิ่ง (2542: 7) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการให้ได้คน และใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน มีขอบข่ายครอบคลุมตั้งแต่ การแสวงหา การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคล

เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ตั้งแต่การวางนโยบาย การกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคคล การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายและพ้นการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

สุนันทา เลहनันท์ (2542: 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (การบริหารงานบุคคล) เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

เสนาะ ดิยาวี (2543:11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ การจัดระเบียบดูแลบุคคลให้ทำงาน เพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมถึงตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์การนั้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2544: 2) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล นั้นเป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติ การดูแล บำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 179) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดต่อองค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่ในขณะเดียวกัน ทรัพยากรมนุษย์อาจจะถูกมองข้ามและไม่มีการเอาใจใส่เท่าที่ควร เช่น ขาดการฝึกอบรม หรือมีการคัดเลือกและสรรหาจากแหล่งที่ไม่มีคุณภาพ จึงก่อให้เกิดปัญหาขึ้นภายในองค์การ เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ดีจึงควรที่จะทำหน้าที่ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ต้องการ (Put the Right Man on the Right Job) พร้อมทั้งมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการดำเนินการ

จันทราณี สงวนนาม (2545: 9-10) กล่าวว่า การบริหารงานเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด นักบริหารหลายคนต่างเห็นพ้องกันว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของคณะบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะที่แน่นอนในการทำงาน พอเห็นว่าการทำงานเป็นศิลปะของการเป็นผู้นำที่จะนำผู้อื่นให้ทำงานตามวัตถุประสงค์ได้

พะยอม วงศ์สารศรี (2545: 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงาน มีการธำรงรักษาเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถและทำงานด้วยความสุขกายสบายใจ

สมาน อัสวภูมิ (2545: 22) กล่าวสรุปไว้ว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางนโยบายด้านบุคลากร การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เพียงพอ

ในการดำเนินงานขององค์กร การบำรุงรักษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กร

Appley (1976: 11) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ Nigro (1978: 17) ไว้ว่า เป็นการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวบุคคล นับตั้งแต่การวางแผน การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การควบคุมอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำและเป็นการเลือกสรรคนใหม่ และใช้คนเก่าให้ได้ผลงานจากการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้นมากที่สุดทั้งในทางปริมาณและคุณภาพ

ธงชัย สันติวงษ์(2546:3) ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดมา ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

ศิริลักษณ์ วิชยพงศ์ (2546: 12) สรุปว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการวางแผน กำหนดนโยบายตลอดจนการดำเนินการในการบริหารบุคลากรในองค์กรนับตั้งแต่การแสวงหาคนที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ใช้ให้เป็นประโยชน์พัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตลอดจนการสงวนรักษาไว้เพื่อให้มีทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและปริมาณเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

กิตติมา กวยวงษ์ (2547: 16) สรุปว่า การบริหารงานบุคคลและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่ดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุดในองค์กรตั้งแต่การวางแผนอัตราค่าจ้าง การสรรหาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การมอบหมายงาน การปฐมนิเทศ การพัฒนาบุคลากร การจัดสวัสดิการการให้บำเหน็จความชอบ การรักษาวินัย การลงโทษ การประเมินผล รวมถึงการเสริมสร้างหลักประกัน เมื่อบุคลากรต้องพ้นจากหน้าที่จากสาเหตุต่าง ๆ ก็ยังมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

สมพงษ์ เกษมสิน (2556: 3) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าเป็นกระบวนการของการวางแผน ระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงเป็นการปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้

ความสามารถและใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรในด้านประสิทธิภาพของงานและเกิดผลงานมากที่สุด

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อคัดสรรให้ได้ซึ่งคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานขององค์กรเข้ามาปฏิบัติงานให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยองค์กรจะต้องสร้างกระบวนการให้สามารถดึงดูด ชำรงรักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การดำเนินกิจการใด ๆ ก็ตามเมื่อจะต้องดำเนินการถาวรต่อเนื่องกันไป ก็มักจะอาศัยหน่วยงานอันรับผิดชอบการดำเนินการ การจัดการเพื่อดำเนินกิจการด้านต่าง ๆ มีรูปแบบแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ และลักษณะของกิจการ ตัวอย่างเช่น กิจการด้านการศึกษาขององค์กรที่จัดตั้งขึ้นมักจะจัดในรูปแบบสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ โรงเรียน วิทยาลัย สถาบัน และมหาวิทยาลัย เป็นต้น ตามทฤษฎีขององค์กรแล้วถือว่าองค์ประกอบสำคัญขององค์กรมีสองส่วนคือ “งาน” และ “คน” หมายความว่า องค์กรทุกประเภทจะต้องมีองค์ประกอบด้านงาน ซึ่งได้แก่ภารกิจที่จะต้องกระทำตามวัตถุประสงค์แล้ว การจัดระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะประกอบภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์กรจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่ดีสองที่ดี คือ มีคน หรือบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน

หน่วยงานด้านการศึกษา เช่น โรงเรียน มีภารกิจหลักในการให้การศึกษาแก่เยาวชน การที่โรงเรียนจะกระทำภารกิจหลักได้ดีมีประสิทธิภาพ โรงเรียนจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับภาระงานบุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา

พะยอม วงศ์สารศรี (2540: 7) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า 1) ช่วยพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโต 2) ช่วยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ

วิจิตร ศรีสอาน (2541: 6) กล่าวว่าใน การบริหารงานบุคคลนั้น จะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญสองส่วนด้วยกันคืองานและคนงาน เป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่การดำเนินการกิจสำเร็งนั้นจะต้องมีคนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบแรกคืองานนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและการจัดระบบงาน กำหนดการล่วงหน้า

หรือวางแผนงาน การควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผล ส่วนองค์ประกอบที่สองคือคนนั้น จำเป็นจะต้องดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมมาทำงาน และใช้บุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานสูงสุด สำหรับส่วนประกอบทั้งสองนี้ส่วนประกอบที่เกี่ยวกันเป็นส่วนที่จะทำให้งานสำเร็จ แต่ถ้าขาดคนแล้วงานจะสำเร็จไม่ได้ และถ้าพิจารณาในด้านปัจจัยในการบริหารซึ่งไม่ว่าจะแบ่งออกเป็น คน เงิน วัสดุ และการจัดการ หรือที่เรียกว่า 4M's นั้น ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้งานสำเร็จก็คือคน จนเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารเพราะบุคคลเป็นผู้จัดการและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ

ธงชัย สันติวงษ์ (2542: 11-12) ได้สรุปถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันไว้ว่า สภาพองค์กรในทุกวันนี้ นับว่าได้มีปัญหาคือกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลง ในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในองค์กรโดยตรง การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งส่วนที่เป็นเศรษฐกิจ เทคโนโลยีวิทยาการและสภาพสังคมล้วนเห็นได้ชัดแจ้งว่าจะมีผลกระทบ ทำให้การบริหารงานบุคคลต้องมีความสำคัญยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลและความสำคัญของการบริหารงานที่สอดคล้องกัน สามารถสรุปปัจจัยที่สำคัญได้ดังนี้ 1) การเปลี่ยนทั้งในทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของลูกจ้างและนายจ้าง ลูกจ้างไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องทำงานให้แก่องค์กร ใดองค์กรหนึ่งแต่เพียงอย่างเดียว อาจโยกย้ายไปทำงานองค์กรใดก็ได้ตามความพอใจ เพราะการอยู่รอดขององค์กรก็ขึ้นอยู่กับคนงานด้วย ถ้าองค์กรหนึ่งจ่ายค่าจ้างหรือให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างน้อยกว่าที่อื่น ลูกจ้างก็จะไปทำงานที่อื่น ผู้บริหารไม่ได้บริหารงานโดยอาศัยอำนาจและเงินเป็นสิ่งจูงใจแต่เพียงอย่างเดียวอีกต่อไปแต่ต้องอาศัยเกียรติยศ ความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับในความสำคัญของคน การประสบความสำเร็จในชีวิตและการให้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นเครื่องจูงใจด้วย โดยยึดถือผลประโยชน์ตามความสามารถของตนเองเป็นหลัก 2) เกิดจากกฎเกณฑ์และข้อตกลงของรัฐในส่วนของการบริหารงานบุคคล รัฐได้เข้ามามีบทบาทในเรื่องสวัสดิการ รายได้ สภาพการทำงาน การจ้างแรงงาน วันหยุดและเงินทดแทนต่าง ๆ เพื่อไม่ให้มีการเอาเปรียบจากฝ่ายนายจ้างโดยไม่เป็นธรรม 3) ความซับซ้อนทางด้านเทคโนโลยี ปัจจุบันวิวัฒนาการของเครื่องจักรเครื่องมือในการทำงานมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น จำเป็นที่องค์กรจะต้องจ้างบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่จะใช้และควบคุมเครื่องมือเหล่านี้ให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของระบบการทำงานของเครื่องมือ ผู้บริหารจึงต้องดูแลและรักษาที่ควบคุมเครื่องมือเหล่านี้ให้เป็นเสมือนทรัพยากรอันมีค่าขององค์กร ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีรายได้ และเกียรติยศรวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ให้เขาเกิดความพอใจที่จะทำงานนั้นให้ได้ ผลงานมากที่สุด 4) พลังงานของสภาพแรงงาน ผู้ใช้แรงงานเริ่มรวมตัวกันในรูปของสมาคม

แรงงาน มีบทบาทต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง การดำเนินการที่เกี่ยวกับลูกจ้างต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมชาติ ความถูกต้อง การขัดแย้งใด ๆ ไม่ใช่เป็นเรื่องของนายจ้างกับสภาพแรงงาน การตัดสินใจของฝ่ายบริหารจะเกิดจากอิทธิพลของสภาพแรงงานเห็นได้ว่าหน้าที่ของฝ่ายบริหาร งานบุคคลก็คือ การประสานความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง 5) บทบาทของผู้บริหาร เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมคือ การยึดจุดประสงค์ขององค์กรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือ หรือความขัดแย้งระหว่างบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรเพราะว่างานขององค์กร ไม่ได้ส่งผลต่องานขององค์กรเท่านั้น แต่ยังกระทบไปถึงสังคมภายนอกด้วย 6) ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มีมากขึ้น ปัจจุบันจิตวิทยาและสังคมวิทยามีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร ประกอบด้วยบุคคลต่าง ๆ ซึ่งรวมตัวกันเป็นระบบสังคมหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กัน ถ้าส่วนใดส่วนหนึ่งเสียหายก็จะกระทบให้ส่วนอื่นเสียหายไปด้วย ดังนั้นเพื่อความเข้าใจในด้านพฤติกรรมของคนในองค์กรจึงจำเป็นต้องศึกษา

บรรยงค์ โตจินดา (2543: 20-21) ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้นนับวันที่จะทวีขึ้นเรื่อยตราบไต่ที่เรายอมรับความจริงว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยการผลิตอื่น ๆ แม้จะมีเครื่องจักรกลเข้ามามีบทบาทในการดำเนินธุรกิจมากขึ้นและใช้วิทยาการสูงขึ้นมีวิสัยสามารถยอดเยี่ยมเพียงใดก็ไม่ใช่นำเครื่องเข้ามาแทนที่คน ไม่ใช่เข้ามาเป็นนายคน เพราะคนต้องเป็นนายเครื่องวันยังค่ำ คือ เป็นผู้สร้าง ผู้ใช้เครื่อง เช่น ผลิตเครื่องคอมพิวเตอร์ (Hardware) ผลิต โปรแกรม (Software) สั่งให้เครื่องทำตามคำสั่งทำให้ได้งานที่ละเอียดรวดเร็วและมีข้อผิดพลาดน้อยลงหรือไม่มีเลย ดังนั้น ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล จึงมีดังต่อไปนี้ 1) เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้น จึงเกิดความต้องการคนดีมีความสามารถสูงมาทำงานให้ 2) รัฐเล็งเห็นความสำคัญของการใช้คนภายใต้เงื่อนไขของยุคสมัยทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง เช่น ตามหลักมนุษยธรรมสากล สิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ทุกหน่วยธุรกิจถือปฏิบัติ เป็นต้น 3) ความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการ และเครื่องมือเครื่องใช้มารับใช้อำนวยความสะดวกสบายให้แก่การดำรงชีวิตของมนุษย์ในลักษณะที่แข่งขันกันสนองความต้องการของมนุษย์มากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมไม่มีที่สิ้นสุด แต่ละกิจการทั้งในระดับประเทศจนระดับโลก จึงต้องทั้งสรรหาคัดเลือกและเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน 4) พลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแกร่ง เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องมีความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงาน ซึ่งจะบั่นทอนความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงขององค์กร ลองคิดดูว่าระหว่างการนัดหยุดงานกับการเถียงงาน เรื่องไหนให้ผลเบื้องต้นร้ายแรงมากกว่ากัน 5) องค์กรใหญ่โตด้วยซ้อนมากขึ้น ตามสภาพการแข่งขันและความเจริญทางเศรษฐกิจ การแบ่งงานกันทำในองค์กรขนาดเล็กจะมีลักษณะคนเดียวทำงานได้หลายอย่าง แต่

เมื่อองค์กรขยายตัวใช้เทคโนโลยีสูงขึ้นก็ต้องการความชำนาญเฉพาะอย่างมากขึ้น ซึ่งบางแห่งใช้ความชำนาญเฉพาะอย่างมากเกินไป (Overspecialization) ก็จะกระทำให้กระบวนการบางอย่างติดขัดหรือรอกงาน ถ้าเกิดความขัดข้องในจุดใดจุดหนึ่งขึ้นปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ต้องการการบริหารงานบุคคลที่ดีเพื่อ “Put the Right Man on the Right Job” 6) บทบาทของการจัดการเปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอันมาก เพราะต้องการผู้บริหารมืออาชีพจริงเพื่อมาบริหารงานยามวิกฤตได้หรือจัดการงานได้ตามสถานการณ์โดยใช้สหวิทยาการเพื่อการแก้ปัญหา เพราะความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กรเปลี่ยนแปลงรวดเร็วที่นักบริหารต้องตามให้ทันและปรับตัวให้ทันอีกด้วย 7) พฤติกรรมศาสตร์ก้าวหน้าและเข้าไปมีบทบาทในการบริหารงานมากขึ้นเพราะผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของงานมากขึ้นด้วย จึงจะอยู่กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรได้ดี มีสมานฉันท์

บรרך โดจินดา (2543: 21) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงาน ประกอบด้วย POSDC, Planning, Organizing, Staffing, Directing และ Controlling ตัว “S” สำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้ปฏิบัติขั้นตอนอื่น ๆ ทั้งหมดของกระบวนการบริหาร ดังนั้นเมื่อจัดตั้งองค์กรแล้วต้องมีคนทำงาน โดยหาคนมาทำงานนั้นคือ การจัดคนลงไปในงาน (Staffing)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทุกองค์กร เพราะบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร หากองค์กรใดไม่ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลแล้วจะทำให้งานด้านอื่น ๆ ในองค์กรดำเนินไปอย่างไรประสิทธิภาพและไม่บรรลุประสิทธิผล

ขอบข่ายหน้าที่ของการบริหารงานบุคคล

1. การวางแผนและการสรรหาบุคลากร

การวางแผนและการสรรหาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีทั้งความรู้ความสามารถปฏิบัติงานตามความเหมาะสมและปริมาณเพียงพอที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2544: 28-29) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการที่สำคัญขั้นหนึ่งในการบริหารงาน เป็นภาระหน้าที่และเป็นศิลปะการใช้ภาวะผู้นำที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง ดังนั้นในการศึกษาวิชาการบริหารงานบุคคลจึงควรจะได้ทราบถึงหลักสำคัญของการวางแผนเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น หลักการสำคัญที่ควรคำนึงในการวางแผนงานบุคคลที่ควรพิจารณา มีดังนี้คือ 1) การวางแผนงานบุคคลควรกระทำเมื่อใด โดยปกติการวางแผนนั้นควรจะได้เริ่มปฏิบัติจัดทำขณะที่ได้เริ่มดำเนินงานเป็นอันดับแรก ต่อจากนั้นผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าองค์กรอาจจัดวางแผนอีกเมื่อเริ่มงานใหม่ มีการปรับปรุงงานใหม่ในกรณีฉุกเฉิน หรือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติ จึงปรับปรุงแผนงานเสียใหม่ก็ได้ 2) วัตถุประสงค์ นโยบาย จะต้องและทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ชัดเจนเพราะวัตถุประสงค์และนโยบายเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดของการวางแผน หากไม่ทำความเข้าใจให้ถี่ถ้วนหรือทำความเข้าใจในสาระสำคัญของวัตถุประสงค์ที่ผิดพลาดแล้ว แผนงานที่กำหนดขึ้นจะล้มเหลวและไร้ความหมายโดยสิ้นเชิง 3) คำนึงถึงเป้าหมายในอนาคตเกี่ยวกับกำลังคนและประเภทของกำลังคนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 4) ปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการวางแผนงานบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ คน เงิน วัสดุสิ่งของ สถานที่ และเวลา เป็นต้น จะต้องคำนึงถึงและจัดเตรียมให้พร้อม 5) วิธีดำเนินงานตามแผน กล่าวคือ เมื่อได้วางแผนขึ้นแล้วจะต้องพิจารณาหาช่องทาง หรือวิธีการที่จะดำเนินการตามแผนที่กำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้าให้ได้ เช่น การสรรหาบุคคลเพิ่มขึ้นในการขยายงานออกไปควรระบุแหล่งของกำลังคน 6) คำนึงถึงสภาพภูมิศาสตร์ สภาพแวดล้อม ดินฟ้าอากาศ คุณค่าทางสังคมพฤติกรรมของคน ตลอดจนขนธรรมเนียมประเพณีอันเป็นที่ยึดถือของคนในกลุ่มนั้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2556: 31) กล่าวว่า การวางแผนการบริหารงานบุคคลนั้นก็คล้ายกันกับการวางแผนทั่ว ๆ ไปที่จะต้องนำความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ประกอบกันเข้าเป็นพิเศษ ข้อสำคัญก็คือ แผนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับอนาคต ซึ่งอาจผันแปรเปลี่ยนแปลงได้เสมอ เหตุนี้แผนที่ดีจึงต้องมีการปรับปรุงอยู่เสมอเช่นกัน สำหรับขั้นตอนของการวางแผนงานบุคคลอาจจำแนกออกได้เป็นเช่นนี้ 1) ขั้นวางแผนดำเนินงาน (Formulation of Plans) 2) ขั้นปฏิบัติตามแผน (Execution of Plans) 3) ขั้นตรวจแผนงาน (Review of Plans)

ธงชัย สันติวงษ์ (2541: 67) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการวางแผนกำลังคนที่สำคัญ ย่อมขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ด้าน คือ 1) กำลังคนที่อยู่ในปัจจุบัน (Manpower Inventory) ซึ่งจะต้องมีความพร้อมทั้งในแง่ของข้อมูลและรายละเอียดว่า กำลังคนในปัจจุบันที่มีอยู่นั้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเป็นอย่างไรบ้าง 2) การคาดการณ์กำลังคนในอนาคต (Manpower Forecast) ซึ่งต้องคาดการณ์และระบุไว้พร้อมว่าในระยะเวลาข้างหน้าในอนาคตที่กำหนดไว้นั้น กำลังบุคคลที่ต้องการนั้นมีเท่าไรอย่างไรบ้าง ทั้งในแง่ของจำนวนรวม หรือแยกประเภท ตลอดจนเป็นการระบุเป็นรายบุคคลลงไปจนถึงคุณสมบัติต่าง ๆ เช่น ความชำนาญ พื้นฐานการศึกษา และประสบการณ์ 3) แผนกำลังคน (Manpower Plan) หรือแผนเฉพาะที่แน่นอนสำหรับที่จะนำมาใช้ปฏิบัติ เพื่อเสริมส่วนที่ขาดระหว่างข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นจากกำลังคนที่คาดการณ์ และกำลังคนที่มีอยู่

Castetter (1976: 92-96) กล่าวว่า การวางแผนกำลังคน เป็นกิจกรรมขั้นแรกของกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือตำแหน่งและบุคคล องค์ประกอบทั้งสองมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในตัวแต่ละบุคคล และการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของโรงเรียนหรือหน่วยงาน ดังนั้น จึงต้องมีการวางแผนกำลังคน 2 ระยะ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง คือ 1) การวางแผนกำลังคนระยะสั้น จะเกี่ยวข้องกับงานสำคัญ 2 ลักษณะด้วยกันคือ 1.1) การวางแผนเพื่อทำให้ในแต่ละตำแหน่งที่มีอยู่แล้วได้ปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด 1.2) การวางแผนเพื่อบรรจุบุคคลที่มีอยู่ลงในตำแหน่งที่ว่าง ผู้บริหารจะต้องบรรจุบุคคลเข้าแทนโดยเร็วที่สุด 2) การวางแผนกำลังคนระยะยาว 2.1) การวางแผนที่มุ่งถึงงานในอนาคต 2.2) การวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการที่ต้องสัมพันธ์และขึ้นอยู่กับการวางแผนระยะยาวเรื่องอื่น เช่น โปรแกรมการสอน 2.3) ประเมินบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อพิจารณาวางแผนตัวบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ 2.4) คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันกับบุคคลที่คาดว่าจะบรรจุเข้าใหม่

การวางแผนกำลังคนระยะยาวจะเน้นจำนวนของตำแหน่งกับบุคคลของโรงเรียนในอนาคตจะช่วยให้การตัดสินใจวางตัวบุคคลที่มีความสามารถ มีเจตคติ และมีความกระตือรือร้นให้เข้ารับตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสมมากขึ้น

การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการต่อเนื่องกับกระบวนการอื่น ๆ ที่จะกำหนดงานมอบหมายงาน ส่งเสริมสนับสนุน เพิ่มกำลังคนควบคุม และเชื่อมโยงแผนงานกำลังคนเข้ากับองค์ประกอบอื่น ๆ ของระบบบริหาร เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

พนัส หันนาคินทร์ (2542: 27) ได้กล่าวว่า การวางแผนกำลังคน หมายถึง การที่คาดคะเนว่าจะต้องใช้คนในการทำงานตามประเภทและลักษณะของงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การนั้น ๆ สักเพียงไร โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายและขอบข่ายขององค์การ การวิเคราะห์งานการเปลี่ยนแปลงในจุดหมาย หรือนโยบายขององค์การ และระยะเวลา

การวางแผนอัตรากำลัง (Manpower Planning) คือ การคาดคะเนความต้องการ กำลังของหน่วยงานต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า ต้องการจะใช้คนในตำแหน่งอะไร ระดับใด จำนวนเท่าไร และจะสรรหาคคนเหล่านั้นมาได้จากไหน ตลอดจนจนถึงการวางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด และการศึกษาวิจัยเพื่อหาวิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลของทุกหน่วยงานมักมีปัญหา เช่น ปัญหาคนล้นงาน การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา เป็นต้น ดังนั้นความพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงต้องมีการวางแผนกำลังคนขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งจะต้องระบุล่วงหน้าเกี่ยวกับคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ การศึกษาและประสบการณ์ ตลอดจนปริมาณของบุคคลแต่ละประเภทซึ่งต้องทำทั้งระยะสั้นและระยะยาว การวางแผนกำลังคนจะเป็นแม่บทของการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการลาออกจากราชการ

การกำหนดตำแหน่ง หมายถึง วิธีการหรือเทคนิคในการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความเหมาะสม เป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาเลือกใช้ได้ไม่ว่าจะจะเป็นระดับชั้นยศ (Rank Classification) หรือระบบการจำแนกตำแหน่ง (Position Classification) การเลือกใช้ระบบใดระบบหนึ่งจะทำให้การวางแผนกำลังคนต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย

การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษานำสู่การปฏิบัติ

การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอحددตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการประเมิน และส่งคำขอปรับปรุง กำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอحددตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

สรุปได้ว่า การวางแผนกำลังคน เป็นการเตรียมการการคาดคะเนความต้องการกำลังคนในองค์กรล่วงหน้า ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมกว้างขวางนับตั้งแต่การคัดเลือก บรรจุ การฝึกฝน พัฒนาการ โอนย้าย เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมบำรุงน้ำใจ จนถึงการสิ้นสุดการจ้างงานด้วยเหตุผลต่าง ๆ กัน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ การวางแผนกำลังคนจึงเป็นสิ่งที่ต้องทำ โดยการรับรู้อย่างจริงจังของผู้บริหาร และต้องคำนึงถึง

ปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลแวดล้อมอยู่ เช่น แนวโน้มพฤติกรรมและความคาดหวังของสังคม เป็นต้น เพื่อที่จะสามารถใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

รงชัย สันติวงษ์ (2541: 84) ให้ความหมายว่า การสรรหา หมายถึง การดำเนินงานในกิจกรรมหลาย ๆ อย่างที่หน่วยงานจัดทำขึ้น เพื่อมุ่งที่จะจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีตรงตามความต้องการให้เข้ามาร่วมทำงานในอันที่จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

ชูศักดิ์ เทียงตรง (อ้างถึงใน จรรยาภรณ์ พานิชเจริญนาม (2543: 29) ได้แบ่งกระบวนการสรรหาออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) การแสวงหาแหล่งกำลังคนต้องคำนึงถึงนโยบายในการสรรหาบุคคลด้วยว่าจะใช้แหล่งใด จากภายในหรือภายนอกหน่วยงาน 2) การจัดทำใบสมัครจะต้องพิจารณาว่า จะต้องบรรจุข้อความอะไรบ้างจึงครบถ้วนพอที่จะพิจารณาได้ว่าใครมีสิทธิ์ควรได้รับการคัดเลือก และต้องคำนึงถึงข้อกฎหมายด้วย 3) การประกาศรับสมัครควรให้ทราบถึงตำแหน่ง ระยะเวลา สถานที่งานที่รับสมัคร ระยะเวลาในการประกาศรับสมัครควรให้นานพอทราบโดยทั่วกัน 4) การรับสมัครและการพิจารณาใบสมัคร ควรกระทำให้รอบคอบครบถ้วนตามตำแหน่งที่ต้องการ 5) การประกาศผู้มีสิทธิ์สอบ ควรประกาศให้ทราบล่วงหน้าพอควรเพื่อผู้สมัครจะได้เตรียมตัว หากมีข้อสงสัยจะได้สอบถามเจ้าหน้าที่ได้ทันการสอบ

O. Glenn Stahl (1959 อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ วิศิษฎ์คุณากร (2548: 23) ได้ให้ความหมายการสรรหาบุคคลว่า หมายถึง การค้นหาและใช้ประโยชน์จากตลาดแรงงานที่ดีที่สุดสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องการโดยใช้เอกสารแจ้งความที่ชวนให้สนใจ การประชาสัมพันธ์ที่เพียงพอกับการเลือกใช้การทดสอบที่ทันสมัย การค้นหาผู้ที่จะมาแข่งขันกันทั้งภายนอก และภายในองค์กรอย่างกว้างขวาง และการบรรจุบุคคลเข้ามาทำงานให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนติดตามผลการทดลองปฏิบัติงานด้วย

ไพบุลย์ สุวรรณโพธิ์ (2521 อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ วิศิษฎ์คุณากร (2548: 24-25) ได้กำหนดวิธีการสรรหาบุคคลไว้ดังนี้ 1) การประกาศชักชวนหรือโฆษณา การประกาศชักชวนนี้ ควรกำหนดระยะเวลาให้นานพอสมควรหรือมีช่วงเวลาเพียงพอแก่การที่จะได้รู้กันทั่วไปและพิจารณาตัดสินใจวิธีการประกาศชักชวนเป็นวิธีการที่นิยมกันแพร่หลายที่สุด และนิยมประกาศชักชวนแบบทั่วไปและชักชวนเป็นรายตัว 2) การประกาศโฆษณา เพื่อให้คนมาสมัครงานต้องก่อให้เกิดความสนใจในการนี้จึงควรหลีกเลี่ยงการประกาศโฆษณาที่ปะปนกับเรื่องอื่น ๆ หรือประกาศโฆษณาปะปนกับข้อความโฆษณาสารพัดเรื่องเพราะอาจผ่านสายตาผู้ที่สนใจ 3) ควรใช้สื่อโฆษณาให้มากที่สุด คือ ประกาศโฆษณาทั้งในทางหนังสือพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ ตลอดจนลงโฆษณาในวารสารของสถานศึกษาและวงการอาชีพต่าง ๆ โดยคำนึงถึงหลักการที่ว่าสื่อความรู้จะต้องเป็นเครื่องมือข่าวไปถึงบุคคลที่ต้องการให้รู้โดยตรงเป็นสำคัญ เช่น การรับสมัครบุคคลที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยพาณิชยกรรม

ควรประกาศโฆษณาในวารสารพาณิชย์การ เป็นต้น 4) จัดทำบัญชีรายชื่อและสถานที่ตั้งของโรงงาน วิทยาลัย มหาวิทยาลัยสำนักจัดหางาน สหภาพแรงงาน และหน่วยแนะแนวอาชีพ และแจ้งเรื่อง ตำแหน่งงานให้ทราบเป็นระยะ ๆ 5) เปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มาชม กิจการของหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อดึงดูดความสนใจแก่ผู้ที่มาชมและสร้างความคุ้นเคยกับนักเรียน นิสิต นักศึกษา 6) ประกาศโฆษณากิจการความก้าวหน้าหรือผลงานดีเด่นของหน่วยงานในสื่อมวลชน ต่าง ๆ ให้แพร่หลาย ทั้งนี้ เป็นวิถีทางหนึ่งในการสร้างความนิยม (Goodwill) ให้แก่องค์กรซึ่งอาจ เป็นแรงจูงใจให้บุคคลมาสมัครเข้าทำงานได้ไม่มากนักน้อย 7) ให้คนงานที่ทำอยู่แล้วแนะนำให้คนงาน ที่ทำอยู่แล้วย่อมรู้ถึงสภาพความเป็นไปขององค์กร และลักษณะของงานที่ทำคืออยู่แล้ว จึงอาจ แนะนำบุคคลที่ตนเห็นว่ามีเหมาะสมกับงานที่ทำ แต่การใช้วิธีนี้พึงระมัดระวัง เพราะโดยทั่วไป คนงานมักจะแนะนำพวกญาติมิตรหรือพวกพ้องของตนเท่านั้น

Flippo (1961: 133) ให้คำนิยามของการสรรหาบุคคลว่า การสรรหา คือ กระบวนการค้นหา บุคคลที่จะเข้ามาทำงาน และเร่งเร้าเขาให้สมัครทำงานในองค์กร

Castetter (1976: 145-165) กล่าวว่า การสรรหา หมายถึง กิจกรรมการบริหารงานบุคคล ในการชักจูงให้คนมีคุณภาพตามที่ต้องการให้เข้ามาทำงานในระบบโรงเรียน โดยแบ่งการสรรหา ออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) การสรรหาบุคคลจากแหล่งกำลังคนภายนอก มีวิธีปฏิบัติอยู่ 5 ประการ 1.1) โดยวิธีการโฆษณาทางสื่อมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ หรือหนังสือข่าวสารของโรงเรียน 1.2) โดยการสัมมนาร่วมกับอาจารย์ในโรงเรียน 1.3) โดยบริษัทให้คำปรึกษาด้านกำลังคนกับผู้บริหาร โรงเรียน 1.4) การบริการรับสมัคร 1.5) โดยสมาคมอาชีพต่าง ๆ 2) การสรรหาบุคคลจากแหล่ง กำลังคนภายในเป็นการสรรหาโดยการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลภายในเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง ไปยังตำแหน่งที่ว่างลง 3) การสรรหาแบบบูรณาการ เป็นการสรรหาจากแหล่งกำลังคนภายนอก และภายในร่วมกัน

Castetter (1976: 145-165) ได้แบ่งกระบวนการสรรหาออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) การจัด นโยบายการสรรหาบุคคล 2) การทำแผนงานกิจกรรมการสรรหาบุคคล 3) พัฒนาความสามารถของ บุคคลในหน่วยงาน แล้วสรรหาบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้ว เข้าบรรจุในตำแหน่งที่ว่าง 4) การประสานงาน การแสวงหาบุคคล 5) การควบคุมกระบวนการสรรหาบุคคลในการจัดสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานนั้น

พนัส หันนาคินท์ (2542: 24) กล่าวว่า การสรรหาบุคคลากรเป็นกระบวนการในการที่ จะก่อให้เกิดความสนใจแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่เรากำลังต้องการ เสนอตัวให้เราเลือกคนที่ดีและ เหมาะสมที่สุดต่อการทำงานในองค์กร ดังนั้น กระบวนการสรรหาจึงเริ่มต้นจากการพิจารณาว่าเรา ต้องการตำแหน่งงานใด เป็นจำนวนเท่าไรอันเป็นกิจกรรมส่วนใหญ่ในเรื่องการวางแผนกำลังคน

การสรรหา (Recruitment) เป็นกระบวนการที่จะให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีทั้งความรู้ความสามารถและปริมาณเพียงพอที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบรรจุแต่งตั้ง (Placement) หมายถึง การรับบุคคลเข้าทำงานมีกรมอบหมายหน้าที่การทำงานหรือกำหนดหน้าที่การทำงานให้รับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในองค์กรหลังจากได้คัดเลือกแล้ว

ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาโดยการสอบแข่งขันการบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการ หรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีการจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดกรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่น นอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น และการโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การบรรจุกลับเข้ารับราชการให้ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67)

การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคน ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา 54 แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ)

สรุปได้ว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา การรับบุคคลเข้าทำงาน มีการมอบหมาย หน้าที่การงานหรือกำหนดหน้าที่การงานให้รับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในองค์การ การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการสรรหาเป็นความพยายาม กลวิธีในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่องค์การต้องการ จากแหล่งต่าง ๆ ให้เข้ามาทำการคัดเลือกเพื่อให้องค์การได้มีโอกาสเลือกบุคลากรที่จะเข้ามา ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความสามารถเป็นสำคัญ โดยมีกระบวนการสรรหาที่มีประสิทธิภาพด้วย

2. การธำรงรักษาบุคลากร

การธำรงรักษาบุคลากร เป็นการเสริมสร้าง สร้างแรงจูงใจ การใช้สิ่งจูงใจซึ่งอาจเป็น วัตถุหรือโอกาส หรือการจัดสภาพการทำงานและสวัสดิการที่ดี เข้าใจในความต้องการและสนอง ความต้องการของบุคลากร ให้สวัสดิการและจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ในองค์การและบุคลากรได้รับ ประโยชน์ร่วมกัน บำรุงขวัญและกำลังใจอยู่เสมอ จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อสร้างสุขภาพ กายและสุขภาพจิตที่ดี ส่งเสริมความปลอดภัยให้กับบุคลากรมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ รู้สึกเป็น ส่วนสำคัญขององค์การ และมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์การนั้น ๆ ให้นานที่สุด โดยอาศัยหลักแห่งความเป็นธรรม

ภิญโญ สาร (2543: 359-361) ได้ให้ความเห็นว่า การที่จะให้บุคลากรในโรงเรียน ทำงานอยู่ได้นานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องใช้วิธีการบำรุงรักษา บุคลากรด้วยการใช้สิ่งจูงใจ ซึ่งได้แก่ สิ่งที่เป็นวัตถุ เช่น เงินหรือสิ่งของ สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น ให้โอกาสมีชื่อเสียงดีเด่น มีตำแหน่ง มีอำนาจ สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานที่อาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงาน มีที่นั่งสะดวกสบาย มีชั่วโมงสอนที่เหมาะสม มีสวัสดิการที่ดี สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพ ที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพสังคมของครูในโรงเรียนที่มีความสามัคคีกันมีฐานะเท่าเทียมกัน มีการทำงาน ตามสบาย และสิ่งจูงใจที่เป็นการบำรุงขวัญ หรือกระตุ้นใจในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน และ รู้สึกว่าตัวเองมีส่วนสำคัญในโรงเรียน

พนัส หันนาคินทร์ (2543: 196-203) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคลากรใน โรงเรียนว่า ครูใหญ่ควรจะทรงไว้ซึ่งความยุติธรรมตั้งอยู่ในพรหมวิหาร 4 ไม่ทำตัวเป็นเจ้าขุนมูลนาย ยินดีรับฟังความคิดเห็นของครูน้อยด้วยความจริงใจ รู้จักให้กำลังใจแก่ครูน้อยพยายามส่งเสริม ความก้าวหน้าของครู หลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ในการทำงาน รู้จักวางตัวพยายามรักษาประโยชน์ของครู

วางมาตรฐานในการทำงานให้ชัดเจน และครูใหญ่ควรจะให้เวลาและโอกาสแก่ครูที่จะปรับปรุงตัวเอง

สมพงษ์ เกษมสิน (2546ข: 205-206) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้แก่บุคลากร ซึ่งรวมถึงการออกแบบการจัดสถานที่ทำงาน การติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอจะเป็นเครื่องจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้แก่องค์กรเต็มกำลังความสามารถ และเป็นการบำรุงรักษาบุคลากรในหน่วยงานได้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2547: 123-126) กล่าวว่า การบำรุงรักษาบุคคล หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาทำงานอยู่กับหน่วยงานให้นานที่สุด โดยปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่เป็นองค์ประกอบในการบำรุงรักษาบุคคล คือ 1) การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม หรือแสดงออกในทางที่ต้องการการจูงใจนี้อาจต้องอาศัยสิ่งจูงใจต่าง ๆ เช่น สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ การให้ค่าตอบแทนในการทำงาน หรือการพิจารณาความดีความชอบพิเศษสองชั้น เป็นต้น 2) ขวัญในการทำงาน (Morale) หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ในหน้าที่ของตนอย่างดีตามความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร ความสำคัญของขวัญในการบริหารงานบุคคลก็คือ ทำให้เกิดความร่วมมือที่ดี การประสานงานที่ดีในการทำงาน เกิดความสามัคคีในหมู่คณะในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สิ่งที่ต้องการพิจารณาในการบำรุงขวัญกำลังใจในการทำงาน คือ 2.1) รายได้ ถ้ารายได้ไม่พอก็ยากที่จะทำให้มีกำลังใจในการทำงาน 2.2) สวัสดิการ ถ้ารายได้ไม่ดีแต่สวัสดิการดีก็พอไปได้ สวัสดิการนี้รวมทั้งสถานที่ทำงาน ห้องพักรักษาความสะดวกในการทำงานหรือพักผ่อนตลอดจนการช่วยเหลือให้มีสิทธิพิเศษเล็ก ๆ น้อย ๆ ไม่ว่าจะในการดำรงชีวิตหรือการส่งเสริมความก้าวหน้า เช่น การเรียนต่อ การเข้าร่วมสัมมนาเพื่อเพิ่มเติมความรู้ เป็นต้น 2.3) ความภูมิใจในโรงเรียน คือ ถ้าโดยรวมแล้วโรงเรียนได้ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงครูก็มีน้ำใจที่จะทำงานต่อไป การทำงานทุกอย่างไม่ใช่จะตึงเกินไปหรือหย่อนจนเกินไป และโรงเรียนที่มีส่วนร่วมในสังคม ทำให้สังคมรู้จักโรงเรียนอย่างกว้างขวางนั้นครูก็พลอยมีคนรู้จักไปด้วย เหล่านี้ช่วยให้นักที่ทำงานอยู่มีน้ำใจในการทำงานทั้งสิ้น 3) สวัสดิการและบริการต่าง ๆ หมายถึง การที่หน่วยงาน หรือองค์การจัดผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน สวัสดิการและบริการต่าง ๆ ที่อาจจัดได้มีดังนี้ 3.1) สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย ได้แก่ การจัดให้มีการตรวจสุขภาพบุคลากรในหน่วยงานเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ 3.2) สวัสดิการเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ 3.3) สวัสดิการเงินกู้เป็นการแบ่งเบาภาระและให้ความช่วยเหลือด้านการเงินแก่บุคลากรในหน่วยงาน หรือในโรงเรียนอย่างฉุกเฉิน หรือมีความจำเป็นโดยคิดอัตราดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้ 3.4) สวัสดิการเกี่ยวกับการพักผ่อน เป็นการจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีโอกาสได้พักผ่อนหย่อนใจตามโอกาสอันควร เช่น การจัด

สวัสดิการทัศนศึกษาพาครูไปท่องเที่ยวในระหว่างปิดภาคเรียน หรือจัดงานสังสรรค์เนื่องในโอกาสต่าง ๆ

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2548: 287) กล่าวว่า การธำรงรักษาสุขภาพบุคลากรน่าจะครอบคลุม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์ และรวมถึงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู

พยอม วงศ์สารศรี (2545: 210) กล่าวว่า การธำรงรักษา คือ การที่องค์กรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนา และแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านกายและจิตที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัยกายและจิตใจ

การธำรงรักษาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อจากการจัดหาบุคคลเข้าสู่องค์กรแล้ว ซึ่งการธำรงรักษาบุคลากร ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศและสภาพการปฏิบัติงานที่ดี การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ และการเสริมสร้างวินัย เพื่อให้บุคคลสามารถใช้ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งได้แก่ การปฐมนิเทศ การจัดสรรบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การนิเทศงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การจัดทำทะเบียนประวัติ การเสริมสร้างวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน รายละเอียดของสาระดังกล่าวผู้วิจัยนำเสนอพอสังเขป ดังนี้ 1) การแนะนำเข้าทำงานและการปฐมนิเทศ (Induction and Orientation) เป็นขั้นตอนที่ช่วยให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกแล้วมีความคุ้นเคยกับองค์กร ผู้มาใหม่จะได้รับการแนะนำให้รู้จักกับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ และการรับรู้เป้าหมายและนโยบายขององค์กร (สมยศ นาวิการ, 2544: 451) 2) การจัดสรรบุคคลเข้าปฏิบัติงาน (Manning) เป็นการจัดบุคคลให้ทำงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล 3) การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง การมอบหมายความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่แก่บุคคลในการวางแผน การอำนวยการ การควบคุมงาน การประสานงานและประเมินกิจกรรมที่เป็นผลงานของบุคคล ซึ่งการนิเทศงานประกอบด้วยกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดการ การแสดงบทบาทภาวะผู้นำ การควบคุมงาน และการประเมินผลงาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ขั้นเริ่มต้นของบุคคลเมื่อเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งให้ทดลองปฏิบัติราชการ ไปจนกระทั่งการได้ทำงานถาวรในหน่วยงานนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องยังคงดำเนินการอยู่เสมอ เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานมากน้อยเพียงใด จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ และเพื่อความีข้อบกพร่องอะไรที่จะนำไปปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น และเพื่อ

ประโยชน์ที่จะพิจารณาให้ค่าตอบแทนการพิจารณาความดีความชอบ (Performance Reward) 5) ผลของการปฏิบัติงาน จะเป็นข้อมูลที่สำคัญเพื่อที่จะนำไปประกอบในการพิจารณาให้ความดีความชอบแก่บุคลากร 6) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้ได้หมายความรวมถึงการเลื่อนอันดับเงินเดือนซึ่งถือว่า เป็นบำเหน็จความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งจึงหมายถึง การเลื่อนระดับโดยเฉพาะ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ควรพิจารณาในเรื่องต่อไปนี้ 6.1) มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน 6.2) ความอาวุโสในราชการ 6.3) ผลการสอบ 6.4) การให้ทดสอบปฏิบัติราชการ 6.5) ตำแหน่งที่อยู่ในระดับสูง ควรถือหลักว่า ควรบรรจุคนจากภายใน 6.6) ควรให้มีการเตรียมคน หรือให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งสูง ๆ 6.7) ควรมิชอบเขตจำกัด และให้มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงาน 6.8) ควรคำนึงถึงหลักความเสมอภาค คือ ให้สิทธิแก่ทุกคนที่มีคุณสมบัติครบถ้วน 6.9) ไม่มีหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์เดียว ที่จะนำมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่งควรจะทำให้มีการยืดหยุ่นเท่าที่จะทำได้ 6.10) หัวหน้างานขึ้นต้น ควรเป็นผู้มีอำนาจชี้ขาดว่าใครควรได้รับการเลื่อนตำแหน่ง 7) การจัดทำทะเบียนประวัติ (Work Record) หมายถึง การบันทึกข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นของบุคลากร ข้อมูลที่ควรบันทึก เช่น ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการฝึกอบรม ศึกษาคุณ การบันทึกข้อมูลเหล่านี้เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล 8) การเสริมสร้างวินัยและการร้องทุกข์ (Discipline Promotion and Grievance) การเสริมสร้างวินัยข้าราชการ เป็นการกระทำในทางที่จะจูงใจให้ข้าราชการมีวินัยเป็นวิธีการรักษาวินัยแบบเสริมสร้างเพื่อให้เกิดวินัยในตนเอง แนวทางในการจูงใจให้ข้าราชการมีวินัยอาจทำได้โดยการสร้างปัจจัยที่ส่งเสริมวินัย คือ ความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรักเกียรติศักดิ์ ความรักสภาพแวดล้อม ขวัญและกำลังใจ ความร่วมมือร่วมใจ อุดมคติ ความภูมิใจ ความกล้า ความละเอียด ความซื่อตรง ความมีจิตสาธารณะ วิธีสร้างปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว โดยทั่วไป มี 3 วิธี คือ การใช้ภาวะผู้นำ วิธีฝึกอบรม และวิธีสร้างเงื่อนไข การร้องทุกข์ เป็นวิธีการหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ระบายความคับข้องใจในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อคนว่าเป็นภารกิจที่ไม่ถูกต้อง ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาจะได้มีโอกาสทบทวนการปฏิบัตินั้นและแก้ไขในสิ่งที่ถูกต้อง หรือชี้แจงเหตุผลความถูกต้องที่ได้ปฏิบัติไปให้ผู้ร้องทุกข์ทราบและเข้าใจ หรือให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปได้พิจารณาให้ความเป็นธรรมตามสมควร จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา เสมือนหนึ่งเป็นการทำความเข้าใจกันระหว่างคนในครอบครัวเดียวกัน 9) การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (Benefit and Service) เป็นสิ่งที่บุคคลจะได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ที่อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ได้เป็นตัวเงิน แบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด คือ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2546: 63) 9.1) ปัจจัยที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าอาหารทำการนอกเวลา

เงินช่วยเหลือบุตร บำเหน็จบำนาญ ฯลฯ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าอาหาร ค่าสอนพิเศษ เป็นต้น 9.2) ปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ สิทธิในการลา เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน การขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น 10) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Morale and Will Power) ขวัญในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่สะท้อนให้เห็นสภาพ การปฏิบัติงาน มีทั้งขวัญในทางบวก ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความหวัง อารมณ์ ความมั่นใจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความกล้าหาญ เป็นต้น ส่วนขวัญกำลังใจทางลบ ได้แก่ ความหมดหวังท้อแท้ หมดกำลังใจ ไม่มีความมั่นใจ เป็นต้น ซึ่งแต่ละบุคคลย่อมเกิดขวัญได้ทั้งสองลักษณะ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2546: 52) ดังนั้น องค์การควรเสริมสร้างขวัญในการทำงานของบุคคล ดังนี้ 10.1) สร้างทัศนคติที่ดี ในการทำงาน 10.2) การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน 10.3) เงินเดือนและค่าจ้างที่เหมาะสม 10.4) ความพึงพอใจในงานที่ทำ 10.5) ความเป็นหน่วยงานของงาน 10.6) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา 10.7) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี 10.8) การจัดสวัสดิการที่ดี 11) สภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Work Condition and Safety Measures) สภาพ การปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัย ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง การออกแบบและการจัดสถานที่ปฏิบัติงานการติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ การเก็บวัสดุและเครื่องใช้ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารสภาพการปฏิบัติงานที่ดีเป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือ ช่วยลดอัตราการเข้าออกของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ ทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติงานน้อยลง ช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงานช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และช่วยเสริมสร้าง สัมพันธภาพที่ดีของบุคคลในหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การธำรงรักษานุคลากร เป็นการดำเนินการให้บุคคลอยู่ในหน่วยงานนาน ที่สุด โดยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความรู้ความสามารถ โดยได้รับการดูแลเกื้อกูลในด้านต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การนิเทศงาน การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบ การจัด สวัสดิการ การอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

3. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร

การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลเมื่อ หลังจากบรรจุและแต่งตั้งเข้ามาปฏิบัติราชการแล้วต่อมาบุคลากรเหล่านั้นมักจะพบปัญหาและ อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องมีการส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หรือมี การพัฒนาบุคลากรนั่นเองเพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และแนวทางที่ดีใน การปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

สมาน รังสิโยภยกุล (2545: 73) ให้ความหมาย การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กิติมา ปรีดีดิลก (2546: 118) สรุปว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องานอันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กิติมา ปรีดีดิลก (2546: 118) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพิ่มผลงานของสถาบันและเพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหาทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้เจริญก้าวหน้าไปเท่าที่ความสามารถจะอำนวย โดยการจัดกระทำกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน คือ การกำหนดขอบเขตและทิศทางของการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากรตามขอบเขต หรือนโยบายของหน่วยงานนั้นจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในทางปฏิบัติและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้นมีกิจกรรมที่สำคัญ คือ 1) การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงานเพื่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการฝึกอบรมนั้นมีวิธีการ หรือเทคนิคการฝึกอบรมหลายอย่างด้วยกันที่ใช้ในปัจจุบัน ได้แก่ การบรรยาย การประชุมอภิปราย การศึกษากรณีตัวอย่าง การแสดงบทบาทสมมติ การสาธิต วิธีระดมความคิด ทัศนศึกษา เป็นต้น 2) การลาศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคคลวิธีหนึ่ง เพราะการที่บุคคลทำงานอยู่ที่ใดนาน ๆ ความรู้ ความสามารถอาจจะล้าสมัย ไม่ทันโลก หน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ การเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนได้ศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้นเป็นการบำรุงขวัญครูอาจารย์ในโรงเรียนด้วย แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ หรือผลเสียหายที่จะเกิดแก่การเรียนการสอนของนักเรียนด้วย 3) การประชุมสัมมนา เป็นการพบปะเพื่อศึกษาหารือกันเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ของผู้ที่มีความสนใจหรือเกี่ยวข้องในเรื่องเดียวกันปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาในทางปฏิบัติระหว่าง ผู้มีประสบการณ์ นอกจากนี้ยังมีการประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นการประชุมที่มีการลงมือกระทำเพื่อแก้ปัญหาหรือมีการปฏิบัติจริงด้วย

สนอง เครือมาก (2536 อ้างถึงใน จรรยาภรณ์ พานิชเจริญนาม (2543: 40-41) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือให้ได้ผลงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยมีจุดประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อให้บุคคลได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอันได้แก่ การพัฒนาบุคคลที่เข้าทำงานใหม่ หรือ

ก่อนทำงาน หรือพัฒนาบุคคลก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่ง หรือแต่งตั้งเป็นต้น 2) เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2542: 81) กล่าวว่า ในกระบวนการพัฒนาใช้คำอยู่ 2 คำ คือ การฝึกฝน (Training) กับการให้การศึกษา (Education) ความหมายแรกจะมีความหมายไปในเชิงเพิ่มความถนัด ทักษะ และความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงาน ส่วนคำว่าการศึกษาให้ศึกษานั้นมักมุ่งถึงถึง ความพยายามที่จะเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ มโนทัศน์ รวมทั้งทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานที่เปลี่ยนแปลงไป

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ต้องการให้บุคลากรดังกล่าวมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรดังกล่าวมีวิธีการหลายวิธีจะเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษา ดูงาน และการประชุมสัมมนา เป็นต้น

การพัฒนาบุคคล เป็นการดำเนินการที่จะช่วยลดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเมื่อพบว่า บุคลากรยังขาดความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ไม่ดีพอเท่ามาตรฐานที่กำหนด ซึ่งในเรื่องนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2543: 28) กล่าวไว้ว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง คือ เป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติและวิธีการในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรมีความหมาย ครอบคลุม 2 ด้าน คือ การพัฒนา ก่อนเข้าปฏิบัติงาน (Pre-Service) เพื่อเตรียมบุคลากรรองรับงาน และการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว (In-Service) เพื่อให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ

สมพงษ์ เกษมสิน (2546: 183-184) สรุปขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้ 1) วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคคล (Analyzed Training Needs) โดยทั่วไปในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุง เพราะหน่วยงานบางหน่วยอาจมีผลผลิตตกต่ำ งานล่าช้า ขวัญของคนไม่ดีพอ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงงาน 2) ตรวจสอบความต้องการแต่ละลักษณะของงาน (Examine Each Needs) โดยการพิจารณาเปรียบเทียบถึงความต้องการและความจำเป็นอันเร่งด่วน ในบรรดางานที่ต้องการจัดให้มีการพัฒนาบุคคลแล้วยังต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ของงานที่จะปรับปรุง โดยการพัฒนาบุคลากรด้วย 3) วางโครงการในการพัฒนาบุคคล (Design Training Program) คือ การจัดวางโครงการหรือแผนงานสำหรับการพัฒนาบุคคล ซึ่งต้องคำนึงถึงลักษณะ และประเภทของการพัฒนาบุคลากรด้วย 4) เสนอโครงการเพื่อรับความเห็นชอบ

(Propose Program to Top Management) เมื่อได้สำรวจความจำเป็น และวางโครงการในการพัฒนาบุคคลแล้วต้องเสนอความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้มีการประสานงาน และงานพัฒนาบุคคลสามารถดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยโดยไม่หยุดยั้ง 5) จัดวางระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการ (Issue Regulation on Training) คือ จัดวางระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไข 6) การประเมินผล (Evaluation) คือ การวัดเพื่อตรวจสอบว่าการพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นนั้นตรงตามจุดประสงค์ที่วางไว้หรือไม่เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไข 7) การติดตามผล (Follow Up) การติดตามผลเป็นลำดับขั้นที่มีความสำคัญมากเพราะจะต้องติดตามดูว่าข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการพัฒนาแล้วปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น หรือไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่

เมธี ปิณฑานนท์ (2549: 108) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรมี 6 ขั้นตอน คือ

- 1) กำหนดจุดหมายและบทบาทของหน่วยงาน
- 2) จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ
- 3) กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา
- 4) เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด
- 5) ดำเนินโปรแกรมพัฒนาบุคลากร
- 6) ประเมินผลกระบวนการพัฒนา

กิติมา ปรีดีดิลก (2546: 118-119) กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากร ว่ามีขั้นตอนดังนี้

- 1) กำหนดขอบเขตและทิศทางของการพัฒนาบุคลากร เพื่อจะได้พัฒนาตรงตามจุดหมาย
- 2) วางแผนพัฒนาบุคลากรตามกำหนดขอบเขต หรือนโยบายของหน่วยงานนั้น ๆ
- 3) จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคลในทางปฏิบัติ
- 4) ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สรุปว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นกระบวนการดำเนินการส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการทำงานที่ดีขึ้นทำให้สามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยการฝึกอบรมและพัฒนาการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรที่จะทำให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานที่ดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรองค์การจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา ก่อน โดยพิจารณา ลักษณะของงานเป็นหลัก จึงจะจัดการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ขึ้นมาและต้องมีการประเมินติดตามผลการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ขึ้นมาและต้องมีการประเมิน ติดตามผลการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอด้วยเพื่อรับทราบข้อบกพร่องในการพัฒนาเพื่อนำมาปรับปรุงในการจัดการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในครั้งต่อไป

4. การให้พ้นจากงาน

การให้พ้นจากงาน หรือการให้พ้นจากการเป็นข้าราชการ หรือการออกจากราชการ เป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลขั้นสุดท้าย เพราะเป็นการที่บุคลากรในหน่วยงานพ้นจากหน้าที่การงาน และส่วนใหญ่จะหมดสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนของหน่วยงานนั้น ๆ การออกจากราชการอาจมาจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น หน่วยงานที่เกิดภาวะขาดทุน ลดจำนวนคนงาน มีการยุบเลิกหน่วยงานย่อย การทำงานหย่อนสมรรถนะ คนทำงานขาดคุณสมบัติหรือไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานหรือกระทำความผิด

การให้พ้นจากงาน แนวความคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่แผ่ขยายไปยังจุดต่าง ๆ นั้นได้ ทำให้มีการตระหนักถึงความสำคัญของคนมากขึ้น เมื่อบุคคลได้อุทิศเวลาทั้งชีวิตทำงานให้แก่องค์กรแล้ว ยามที่เขาเลี้ยงดูตัวเองไม่ได้เนื่องจากทุพพลภาพอันเนื่องจากการปฏิบัติงาน หรือเนื่องจากเกษียณอายุ เขาควรได้รับการตอบแทนจากองค์กร เพื่อให้ชีวิตบั้นปลายมีความสุขเขาจะเกิดความรู้สึกว่าโลกนี้น่าอยู่เพราะคนที่ไม่ได้ทำงานแล้วจะรู้สึกว่าคุณค่า

กัญญา สาทร (2547: 453) ได้ให้ความหมายของ การให้พ้นจากงานไว้ว่า หมายถึง การที่พนักงานเจ้าหน้าที่พ้นจากหน้าที่การงาน และหมดสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนของหน่วยงานตลอดไป และการที่พนักงานเจ้าหน้าที่จะพ้นจากงานอาจเกิดได้จากการโอน การย้าย การออกจางานอาจเนื่องจากการสมัครใจลาออกเอง การครบเกษียณอายุ การกระทำผิดวินัย

สมพงษ์ เกษมสิน (2546 ข: 236) ชี้ให้เห็นว่าการพ้นจากงานอาจเกิดได้จากการลาออก การลดจำนวนพนักงานเจ้าหน้าที่ที่สิ้นงานการพ้นจากงานเพราะมีเหตุเสียหายเกษียณอายุ ทุพพลภาพการตาย เป็นต้น

พยอม วงศ์สารศรี (2540: 252-254) กล่าวว่า การให้พ้นจากงาน หมายถึง การพ้นจากสภาพการทำงานเนื่องจากการลาออก ทุพพลภาพ และเกษียณอายุ บุคคลได้รับสวัสดิการและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องจากราชการเมื่อพ้นจากงาน คือ เงินบำเหน็จบำนาญเงินบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ บำเหน็จความชอบ ค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือช่วยเหลือราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ ส่วนขององค์กรต่าง ๆ ได้แก่ เงินสะสมของรัฐวิสาหกิจ เงินสะสมในภาคเอกชนการที่องค์กรจ่ายเงินให้แก่ ผู้ที่พ้นจากสภาพการทำงานนั้น องค์กรได้รับประโยชน์ดังนี้ 1) ภาพพจน์ขององค์กรในสายตาของบุคคลทั่วไปในทางบวก ซึ่งแนวความคิดในสมัยใหม่เรื่องภาพพจน์เป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะเป็นสายโซ่ที่ผูกต่อแนวความคิดอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย เช่น ความศรัทธาขององค์กร การสนใจอุดหนุนผลผลิตขององค์กร เป็นต้น 2) พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีขวัญและกำลังใจ เพราะได้รับรู้ว่าองค์กรที่ตนอยู่เป็นองค์กรที่ไม่ทอดทิ้ง พัทภัยคุ้มครองถึงแม้จะไม่ได้ทำงานให้แก่องค์กรแล้วซึ่งเหล่านี้ได้ก่อให้เกิดผลในด้านความตั้งใจปฏิบัติงานของพนักงานนั้น 3) จูงใจให้ผู้ที่มิ

ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร เพราะมองเห็นว่าองค์กรนี้มีความมั่นคงในด้านการจัดสวัสดิการต่าง ๆ

การให้พ้นจากงาน คือ การลาออกจากราชการ การออกจากราชการเพราะการกระทำ ความผิด การออกจากราชการเพราะการลดจำนวนข้าราชการ การออกจากราชการเพราะเกษียณอายุ การออกโดยเหตุจำเป็น เพราะทุพพลภาพหรือตาย การออกเพราะหย่อนสมรรถภาพ ได้รับคำสั่งให้พ้นจากงาน เป็นต้น การให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นกระบวนการสุดท้ายของการบริหารงานบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพในองค์กรให้ลดน้อยลง และเพื่อหาบุคลากรใหม่ที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานมาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การให้บุคลากรพ้นจากงานนั้นมีอยู่หลายกรณี โดยสาเหตุใหญ่ ๆ คือ (พยอม วงศ์สารศรี, 2541: 252 และอำนาจ แสงสว่าง, 2540: 205) 1) การให้พ้นจากงานเนื่องจากความต้องการของบุคลากร 2) การให้พ้นจากงานเนื่องจากกระทำผิดวินัย 3) การพ้นจากงานโดยการเสียชีวิต 4) การพ้นจากงานเนื่องจากเกษียณอายุ

อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะบุคลากรจะพ้นจากงานในหน้าที่ด้วยสาเหตุใดก็ตามจะต้องมีระเบียบกฎหมายรองรับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และยุติธรรมทุกกรณี การให้พ้นจากงานเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพราะเป็นการที่บุคลากรในหน่วยงานพ้นจากหน้าที่การทำงาน และส่วนใหญ่จะหมดสิทธิในการที่จะได้รับเงินเดือนของหน่วยงานนั้น ๆ การให้พ้นจากงานแสดงให้เห็นเป็นนัยถึงการลาออก การปลดออก การไล่ออก หรือปลดเกษียณ แบบและจำนวนของการพ้นจากงานแสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรอย่างหนึ่ง เช่น การลาออกจากงานมากเกินไปอาจจะแสดงให้เห็นว่าผลตอบแทนอาจจะต่ำ การปลดออกจากราชการที่เกิดขึ้นอยู่เสมอจะชี้ให้เห็นถึงการขาดการประสานงานระหว่างการผลิตและความต้องการของตลาด การไล่ออกเป็นจำนวนมากอาจชี้ให้เห็นถึงการคัดเลือกหรือการฝึกอบรมไม่ดี และการปลดเกษียณมากเกินไปอาจแสดงให้เห็นถึงการจัดการที่ไม่ดีเกี่ยวกับสัดส่วนของอายุสมาชิกขององค์กร

สรุปได้ว่า การให้พ้นจากงาน หมายถึง การที่บุคคลต้องพ้นจากสภาพการทำงานไปด้วยมีเหตุผลต่าง ๆ จะด้วยความสมัครใจของตนเอง หรือจากองค์กรให้ออก หรือลดจำนวนคนที่ล้นงาน เช่น การโอน การย้าย การลาออก ทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือตาย องค์กรจะต้องจัดสวัสดิการและประโยชน์แก่ผู้ไว้ให้เพื่อเป็นเครื่องตอบแทนที่บุคคลทำงานมาด้วยความวิริยะอุตสาหะและจงรักภักดี ทางราชการมักตอบแทนด้วยบำเหน็จบำนาญ ส่วนองค์กรเอกชนจะมีเงินช่วยเหลือ การให้สิ่งตอบแทนแก่บุคคลที่พ้นจากงานจะบังเกิดผลดีแก่หน่วยงานอย่างยิ่ง เป็นแรงจูงใจให้คนทำงานอยู่ได้นาน สร้างขวัญกำลังใจ และศรัทธาให้แก่บุคลากรในหน่วยงานนอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงการที่จะต้องทำให้บุคลากรที่พ้นจากงานได้รับสิ่งตอบแทนโดยเร็วด้วย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ขอบเขตของการบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลตั้งแต่ก่อนเริ่มเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร อย่างเป็นระบบ มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดขอบเขตการบริหารงานบุคคลเป็น 5 ด้าน คือ การวางแผน การสรรหาบุคคล การชำระรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล และการให้บุคคลพ้นจากงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลนั้นเป็นการบริหารที่เกี่ยวข้องกับคน ดังนั้นจึงทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคได้ง่ายมาก ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้สรุปถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานดังต่อไปนี้



ตาราง 1 ปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคลและวิธีการแก้ไข

ปัญหา	วิธีการแก้ไขปรับปรุง
1. บรรยากาศและเงื่อนไขในการทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานเสีย	1. สร้างบรรยากาศให้คนรู้สึกอยากทำงานยกระดับขวัญและกำลังใจคนทุกระดับให้สูงขึ้น
2. กิจกรรมสำคัญขององค์กรไม่ได้รับการปรับปรุงมาเป็นระยะเวลาอันนานทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน	2. สำรวจรวบรวมข้อมูลกิจกรรมสำคัญเพื่อค้นหาปัญหาและที่มาให้ชัดเจนและแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น
3. การสื่อสารภายในองค์กรเป็นระบบสายบังคับบัญชาขยาดเกินไปและส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารทางเดียว ส่วนการสื่อสารภายนอกองค์กรกับสังคมที่องค์กรสังกัดอยู่มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก	3. ปรับปรุงระบบการสื่อสารเสียใหม่โดยเฉพาะการทำ ความเข้าใจเรื่องเป้าหมายวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กรและการสื่อสารที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสังคมภายนอกองค์กร
4. พนักงานไม่มีส่วนร่วมในนโยบายหรือแผนงาน โดยเฉพาะการตัดสินใจในกิจกรรมของหน่วยงาน	4. กระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของการบริหารตามความเหมาะสมของระดับตำแหน่ง
5. ผลตอบแทนของพนักงานทุกระดับไม่แน่นอนและไม่เป็นระบบ	5. ให้มีระบบการประเมินผลที่เป็นธรรมชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ
6. โครงการการจ่ายค่าตอบแทนไม่ยืดหยุ่น	6. เปิดโอกาสให้พนักงานมีสิทธิเลือกการจ่ายค่าตอบแทนที่แต่ละคนพอใจ
7. มีอุปสรรคขัดขวางการบริหารงาน เช่น การติดต่อสื่อสาร สภาพงาน	7. จัดระบบบริหารและการตัดสินใจในแนวระดับหรือระบบสื่อสารเออองุ่น และจัดสภาพงานให้ดี
8. ฝ่ายนโยบายเปลี่ยนแปลงกิจกรรมการบริหารโดยไม่แจ้งให้ฝ่ายปฏิบัติการทราบล่วงหน้า	8. การเปลี่ยนแปลงสำคัญในหลักการนโยบายต้องแจ้งล่วงหน้าหรือให้พนักงานมีส่วนร่วม
9. การวัดผลและประเมินผลงานไม่มีมาตรฐานงานและเครื่องมือวัดที่แน่นอน	9. ใช้มาตรฐานเดียวกันแล้วแจ้งให้พนักงานทราบถึงเครื่องมือวัด และวิธีประเมินโดยเฉพาะผลการประเมินบอกด้วยว่านำไปใช้ทำอะไร
10. ข้อมูลฝ่ายบุคคลไม่อาจวัดค่าได้แน่นอนทำให้ความสำคัญของฝ่ายนี้ไม่เท่ากับฝ่ายอื่นทำให้วัดความสัมพันธ์ได้ยาก	10. การเปรียบเทียบข้อมูลฝ่ายบุคคลกับฝ่ายอื่น ๆ ต้องกระทำด้วยความระมัดระวังไม่ให้กระทบความรู้สึกของคนแต่ต้องเพิ่มความสำคัญให้แก่คน

จากตาราง 1 สรุปได้ว่า ปัญหาในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ไม่ว่าเวลาจะผ่านมามากเพียงใดก็ตาม ลักษณะปัญหาจะคล้ายคลึงกันคือ มีปัญหาด้านการวางแผนบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร การพัฒนาและการชำระรักษาบุคลากร การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2542: 76) กล่าวว่า ปัญหาสำคัญบางประการของการบริหารบุคลากรที่มักเกิดขึ้นเสมอ คือ ความขัดแย้งระหว่างจุดหมายในชีวิตของผู้ปฏิบัติงานกับจุดหมายขององค์กร หรือโรงเรียน องค์กรมีความต้องการที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานทุกอย่างได้เต็มที่และเป็นไปตามจุดประสงค์ขององค์กร แต่การจะทำเช่นนั้นผู้ปฏิบัติงานก็ต้องใช้กำลังงานทั้งกายและใจ เสียสละตนเองเพื่อองค์กรอย่างแท้จริง ต้องสละความรักตนเองและความเป็นตัวของตัวเองเพื่อองค์กรซึ่งเป็นของยากที่มนุษย์ธรรมดาจะทำได้

พระราชบัญญัติ แผน และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหมวดที่ 7 ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องรัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการออก และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดความในวรรคสองไม่ใช่บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษาตามมาตรา 18 (3) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือ

เขตพื้นที่การศึกษาและวิทยาการพิเศษทางการศึกษาความในมาตรานี้ไม่ใช่บังคับแก่คณาจารย์ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา

มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่ทางการศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุน งานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 56 การผลิตและพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาการพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

2. แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการมีภารกิจหลักที่จะต้อง ดำเนินการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ด้าน คือ 1) ระบบการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ระบบการพัฒนาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ระบบการปฏิรูประบบควบคุมการประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจและเตรียมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาได้มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 ระบบการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา

มีจุดมุ่งหมายเพื่อปฏิรูประบบและกระบวนการผลิตครูและปฏิรูปสถาบันผลิตครูให้มีความเข้มแข็ง ดังนี้

ปฏิรูประบบและกระบวนการผลิต โดยกำหนดเป้าหมายการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาในจำนวนที่เหมาะสมในแต่ละสาขาวิชาตามหลักสูตรที่หลากหลายทั้งระดับปริญญาตรี – โท และระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง

ปฏิรูปสถาบันการผลิตครู กำหนดเป้าหมายการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันผลิตครูให้มีศักยภาพในการผลิตครูใหม่ และพัฒนาอาจารย์ในระบบให้มีความรู้ความสามารถทักษะและจรรยาบรรณให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา โดยเร่งดำเนินการตามแผนปฏิรูปสถาบันผลิตครู 3 เรื่อง คือ

2.1.1 พัฒนาคณาจารย์ในสถาบันผลิตครู โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาโดยให้ทุนการศึกษาฝึกอบรมระยะสั้น – ระยะยาว ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งการจัดหาอัตราค่าจ้างทดแทนโดยคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและมีผลงานมาทดแทน

2.1.2 เร่งรัดการวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางครุศาสตร์ และศึกษาศาสตร์และพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ใช้ในการจัดการศึกษา

2.1.3 ปฏิรูปโครงสร้างการบริหารและการประกันคุณภาพในการผลิตครู

2.2 ระบบการพัฒนาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา

มีเป้าหมายสำคัญทั้งการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนเข้าสู่กระบวนการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้มแข็งในวิชาชีพทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ การพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพตามแนวปฏิรูปการศึกษาด้านการจัด การเรียนการสอน และการบริหารที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยการพัฒนาจะใช้วิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาโดยกลุ่มเพื่อนและการพัฒนาทั้งโรงเรียน เป็นต้น โดยมีกระบวนการ พัฒนาหน่วยงานที่รับผิดชอบ หลักสูตรเป้าหมายการพัฒนา กระบวนการพัฒนา มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างหลักสูตรพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 สร้างเครือข่ายบุคคลแกนนำ

ขั้นตอนที่ 3 สร้างเครือข่ายสถานศึกษาแกนนำ

ขั้นตอนที่ 4 การขยายผลไปยังสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนทุกโรงทั่วประเทศทั้งนี้ได้อบรมหมายให้ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษาระดับจังหวัด/เขตพื้นที่นำร่องปฏิรูปการศึกษารับผิดชอบในการสำรวจปัญหาและความต้องการในการพัฒนาประสานการดำเนินการพัฒนา โดยมีหน่วยงานระดับกรม และหน่วยงานต้นสังกัดในระดับจังหวัดเป็นผู้เกี่ยวข้องร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดเป็น 2 หลักสูตร คือ

2.2.1 หลักสูตรเตรียมความพร้อมเข้าสู่การปฏิรูปการศึกษาสำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งใช้ชุดอบรมที่สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.) เป็นผู้กำหนดโดยศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษาระดับจังหวัดเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตามหลักสูตรดังกล่าวของบุคลากรจากทุกหน่วยงาน และในระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรของทุกหน่วยงานในจังหวัดตามความต้องการของบุคลากรอย่างประสานสอดคล้องกัน

2.2.2 หลักสูตรสร้างความเข้มแข็งในวิชาการและวิชาชีพ ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวิจัยชั้นเรียน การวัดและประเมินผลผู้เรียน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพวินัยคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น โดยหลักสูตรสร้างความเข้มแข็งประกอบด้วย 2 หลักสูตรย่อยคือ หลักสูตรพัฒนาสถานศึกษา และหลักสูตรเฉพาะทาง

2.2.3 ระบบการปฏิรูประบบควบคุมการประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพมีความสามารถ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู เป็นแบบอย่างของความดี เป็นไทย มีวิถีชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง เป็นผู้นำในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันของสังคมโลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งประเทศไทยได้ดำเนินการควบคุมการประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยได้กำหนดจรรยาบรรณครู กำหนดมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ เช่น เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา และเกณฑ์มาตรฐานศึกษานิเทศก์ และดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาครูให้มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่กำหนด และเมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกาศใช้จึงได้เตรียมดำเนินการต่อเนื่องจากงานเดิมที่ได้ดำเนินการไว้ คือ การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูซึ่งสามารถดำเนินการได้ทันทีที่กฎหมายกำหนดและการแก้ไขปรับปรุง พระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 เพื่อปรับปรุงครูสภาให้สามารถทำหน้าที่สภาวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดดำเนินการตามแผนปฏิรูประบบควบคุมการประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ ดังนี้

- 2.3.1 พัฒนามาตรฐานการประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.3.2 ควบคุมการประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.3.3 การรับรองความรู้และประสบการณ์วิชาชีพทางการศึกษา
- 2.3.4 รับรองความชำนาญในการประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.3.5 พัฒนาองค์กรวิชาชีพครู

2.4 ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มีเป้าหมายสำคัญในการวางระบบการบริหารงานบุคคลเพื่อให้การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2553 โดยศึกษา กำหนด จัดทำหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารงานบุคคลแล้ว เช่น หลักเกณฑ์การประเมินเลื่อนตำแหน่ง กำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ได้แก้ไขปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2553 เสนอต่อคณะรัฐมนตรี

3. นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ

ด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2557

กระทรวงศึกษาธิการมีความตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา ว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุคปัจจุบันการแข่งขันของประเทศขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของคน มากกว่าจำนวนคนและทรัพยากรเช่นในอดีต ในการขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศ เกี่ยวข้องกับบุคลากรและผู้เรียนจำนวนมาก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายพงศ์เทพ เทพกาญจนา) ได้เน้นย้ำให้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่องปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานให้เหมาะสม และต้องมีบทบาทในการสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายด้านอื่นด้วย รวมทั้งมุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้มากขึ้น ดังนั้นการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ของกระทรวงศึกษาธิการ จึงยึดแนวทางนโยบายดังกล่าวมาเป็นกรอบ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

3.1 วิสัยทัศน์

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างโอกาสให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึง โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม

3.2 พันธกิจ

- 3.2.1 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน
- 3.2.2 เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนอย่างเสมอภาค
- 3.2.3 พัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาดมหลักธรรมาภิบาล

3.3 ยุทธศาสตร์

- 3.3.1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับทุกประเภท
- 3.3.2 การสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรทุกกลุ่มอย่างเสมอภาค
- 3.3.3 การปฏิรูปครูเพื่อยกฐานะครูและวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง
- 3.3.4 การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา และการฝึกอาชีพให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
- 3.3.5 การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาทัดเทียมกับนานาชาติ
- 3.3.6 การสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา และบริการทางวิชาการเพื่อสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาประเทศ
- 3.3.7 การเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน

3.3.8 การพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการ

3.4 เป้าประสงค์

- 3.4.1 ประชาชนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีมาตรฐานคุณภาพ
- 3.4.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และ 4 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ 4 และนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 หรือเทียบเท่า ได้รับเครื่องคอมพิวเตอร์พกพา (แท็บเล็ต) และมีเนื้อหาที่เหมาะสมตามหลักสูตร ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
- 3.4.3 ประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจ มีความตระหนักร่วมอนุรักษ์และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย
- 3.4.4 นักเรียน นักศึกษาทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานตามสิทธิที่กำหนดไว้
- 3.4.5 ประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการพัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิต
- 3.4.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามเส้นทางวิชาชีพทั้งระบบเต็มตามศักยภาพ เพื่อยกระดับเข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง

3.4.7 กำลังคนระดับกลางและระดับสูงมีคุณภาพ มาตรฐาน สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

3.4.8 ประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจในวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม

3.4.9 นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษามีโอกาสเข้าถึงแหล่งทุน และมีทางเลือกที่จะประกอบธุรกิจสร้างตัว

3.4.10 หน่วยงานมีระบบบริหารและการจัดการความรู้รองรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

3.4.11 ผลงานการศึกษาและวิจัยเพื่อบริการรักษาพยาบาลและส่งเสริมสุขภาพและพัฒนา

3.4.12 ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการเผยแพร่ นำไปใช้ประโยชน์หรือต่อยอดในเชิงพาณิชย์

3.4.13 นักเรียน นักศึกษา ครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการเสริมสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาความร่วมมือกับประเทศในภูมิภาค

3.4.14 หน่วยงานมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ตามที่รัฐบาลได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2554 ได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินไว้โดยแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ ระยะเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก และระยะเวลาการบริหารราชการ 4 ปีของรัฐบาล เพื่อให้มีการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ สมดุล ยั่งยืน และมีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังต่อไปนี้

นโยบายที่ 1 นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก

นโยบายที่ 2 นโยบายความมั่นคงของรัฐ

นโยบายที่ 3 นโยบายเศรษฐกิจ

นโยบายที่ 4 นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

นโยบายที่ 5 นโยบายที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 นโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการวิจัย และนวัตกรรม

นโยบายที่ 7 นโยบายการต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

นโยบายที่ 8 นโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

กระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะที่มีภารกิจในการจัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาเพื่อพัฒนาให้เป็นคนดีมีคุณธรรมนำความรู้มีคุณภาพและศักยภาพในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับสาระสำคัญของแผนการบริหารราชการแผ่นดินที่กำหนดไว้ ให้มีบทบาทหลักดำเนินการตามนโยบายข้อ 4 นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต (4.1) นโยบายการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการยังเป็นส่วนราชการที่สำคัญในการร่วมขับเคลื่อนการดำเนินการตามนโยบายที่ 1 นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก นโยบายที่ 3 นโยบายเศรษฐกิจ นโยบายที่ 4 นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต (4.3) นโยบายการพัฒนาสุขภาพของประชาชน (4.4) นโยบายศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม และนโยบายที่ 6 นโยบายวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีการวิจัยและนวัตกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.5 นโยบายที่ 4 : นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

นโยบายการศึกษา (4.1)

3.5.1 เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการปฏิรูประบบความรู้ของสังคมไทย ซึ่งประกอบด้วยยกระดับองค์ความรู้ให้ได้มาตรฐานสากล จัดให้มีโครงการตำราแห่งชาติที่บรรจุความรู้ที่ก้าวหน้าและได้มาตรฐานทั้งความรู้ที่เป็นสากลและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการอ่าน พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศและภาษาท้องถิ่น จัดให้มีระบบการจัดการความรู้ ปฏิรูปหลักสูตรการศึกษา ทุกระดับให้รับรองการเปลี่ยนแปลงของโลกและทัดเทียมกับมาตรฐานสากลบนความเป็นท้องถิ่นและความเป็นไทยเพิ่มสัมฤทธิ์ของการศึกษาทุกระดับชั้น โดยวัดผลจากการผ่านการทดสอบมาตรฐานในระดับชาติและนานาชาติจัดความไม่รู้หนังสือให้สิ้นไป จากสังคมไทย จัดให้มีครูดีเพียงพอในทุกห้องเรียน ให้มีโรงเรียนและสถาบันอาชีวศึกษาคุณภาพสูง ในทุกพื้นที่ พัฒนามหาวิทยาลัยเข้าสู่ระดับโลก พัฒนาระบบการศึกษาให้ผู้เรียน มีความรู้คู่คุณธรรม มุ่งการสร้างจริยธรรมในระดับปัจเจก รวมทั้งสร้างความตระหนักในสิทธิและหน้าที่ความเสมอภาค และดำเนินการให้การศึกษาเป็นพื้นฐานของสังคมประชาธิปไตยที่แท้จริงปรับปรุงโครงสร้างระบบ บริหารการศึกษาโดยการกระจายอำนาจสู่พื้นที่ให้เสร็จสมบูรณ์ โดยเริ่มจากพื้นที่ที่มีความพร้อม

3.5.2 สร้างโอกาสทางการศึกษา กระจายโอกาสทางการศึกษาในสังคมไทย โดยคำนึงถึงการสร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นแก่ประชากรทุกกลุ่ม ซึ่งรวมถึงผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้บกพร่องทางกายและการเรียนรู้รวมทั้งชนกลุ่มน้อย โดยส่งเสริมการให้ความรู้ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาถึงแรกเกิดให้ได้รับการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพทั้งแม่และเด็ก สนับสนุนการจัดการศึกษาตามวัยและพัฒนาการอย่างมีคุณภาพตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยจัดให้มีการเทียบโอนวุฒิการศึกษาสำหรับกลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เช่น กลุ่มแม่บ้าน จัดให้มีระบบแสดงผลการศึกษาและ การเทียบโอนเพื่อขยายโอกาสให้กว้างขวางและลดปัญหาคนออกจากระบบการศึกษา นอกจากนี้จะดำเนินการลดข้อจำกัดของการเข้าถึงการศึกษา ระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาขั้นสูง โดยจัดให้มี “โครงการเงินกู้เพื่อการศึกษาที่ผูกพันกับรายได้ในอนาคต” โดยให้ผู้กู้เริ่มใช้คืนต่อเมื่อมีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงตัวได้พักชำระหนี้แก่ผู้เป็นหนี้ กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา โดยปรับเปลี่ยนการชำระหนี้เป็นระบบที่ผูกพันกับรายได้ในอนาคต

ปรับปรุงระบบการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ดำเนิน “โครงการ 1 อำเภอ 1 ทุน” เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กไทยได้ไปเรียนต่อต่างประเทศ จัดการศึกษาชุมชน เพื่อมุ่งให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้และการศึกษาตลอดชีวิต

3.5.3 ปฏิรูปครูยกฐานะครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริงโดยปฏิรูประบบการผลิตครู ให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติสร้างแรงจูงใจให้คนเรียนดีและมีคุณธรรมเข้าสู่วิชาชีพครู ปรับปรุงระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนครูพัฒนาระบบความก้าวหน้าของครูโดยใช้การประเมิน เชิงประจักษ์ที่อิงขีดความสามารถและวัดสัมฤทธิ์ผลของการจัดการศึกษาเป็นหลัก จัดระบบ การศึกษาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่องแก้ปัญหาหนี้สินครูโดยการพักชำระหนี้ และการปรับโครงสร้างหนี้ตามนโยบายแก้ปัญหาหนี้ครัวเรือนของรัฐบาล พัฒนาระบบ กฎีสารสนเทศเพื่อใช้ในการกระจายครูขจัดปัญหาการขาดแคลนครูในสาระวิชาหลัก เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษา

3.5.4 จัดการศึกษาขั้นอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานทั้งใน เชิงปริมาณและคุณภาพ โดยกระบวนการสร้างประสบการณ์ระหว่างเรียนอย่างเหมาะสม และ สนับสนุนการสร้างรายได้ระหว่างเรียน และสนับสนุนให้ผู้สำเร็จการศึกษามีงานทำได้ทันทีโดย ความร่วมมือระหว่างแหล่งงานกับสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีศูนย์อบรมอาชีวศึกษาเพื่อให้นักเรียน นักศึกษา และประชาชน สามารถเรียนรู้หาประสบการณ์ก่อนไปประกอบอาชีพโดยให้สถาบัน อาชีวศึกษาดำเนินการร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในแต่ละวิชาชีพรวมทั้งจัดให้มีศูนย์ซ่อมสร้างประจำชุมชน เพื่อฝึกฝนช่างฝีมือและการสร้างทักษะในการให้บริการแก่ประชาชนทั้งนี้จะดำเนินการร่วมกับ ภาคเอกชนอย่างจริงจังเพื่อส่งเสริมการศึกษาในสายอาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและสามารถมี รายได้สูงตามความสามารถ

3.5.5 เร่งพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้ทัดเทียมกับ นานาชาติ โดยใช้เป็นเครื่องมือในการเร่งยกระดับคุณภาพและการกระจายโอกาสทางการศึกษา จัดให้ มีระบบการเรียนแบบอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติเพื่อเป็นกลไกในการเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ ให้เป็นแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อการศึกษาพัฒนาระบบ “ไซเบอร์โฮม” ที่สามารถส่งความรู้มายังผู้เรียนโดยระบบอินเทอร์เน็ต ความเร็วสูง ส่งเสริมให้นักเรียนทุกระดับชั้นได้ใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์แท็บเล็ตเพื่อการศึกษา ขยาย ระบบโทรทัศน์เพื่อการศึกษาให้กว้างขวาง ปรับปรุงห้องเรียนนำร่องให้ได้มาตรฐานห้องเรียน อิเล็กทรอนิกส์รวมทั้ง เพื่อดำเนินการให้ “กองทุนเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา” สามารถ ดำเนินการตามภารกิจได้

3.5.6 สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างทุนปัญญาของชาติพัฒนามหาวิทยาลัยให้มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยระดับโลก ระดมสรรพกำลังเพื่อพัฒนาระบบเครือข่ายการวิจัยแห่งชาติ เพื่อสร้างทุนทางปัญญาและนวัตกรรม ผลักดันให้ประเทศสามารถพึ่งตนเองได้ทางเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การสร้างรากฐานใหม่ของเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม จัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศเพื่อการวิจัยสำหรับสาขาวิชาที่จำเป็นพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานวิจัยของชาติ โดยเน้นความสัมพันธ์อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพระหว่างองค์กรบริหารงานวิจัยกับสถาบันอุดมศึกษา

3.5.7 เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียนโดยร่วมมือกับภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ สอดคล้องตามความต้องการของภาคการผลิตและบริการ เร่งรัดการจัดทำมาตรฐาน คุณวุฒิวิชาชีพรับรองสมรรถนะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพ และการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครบทุกอุตสาหกรรม

สภาพการบริหารงานบุคคลของ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2555–2557 น้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของรัชกาลที่ 6 ซึ่งวางไว้สำหรับปฏิบัติราชการประกอบด้วย 9 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการบริหารด้วยการมีส่วนร่วมและบูรณาการแก้ไขปัญหาพื้นที่พิเศษ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้าน ชุมชน ในการร่วมสร้างสันติสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างพื้นที่และสภาพแวดล้อมเพื่อแสวงหาทางออกจากความขัดแย้งโดยสันติวิธี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ภาษา ศิลปะ พหุวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การเพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ การคุ้มครองและส่งเสริม สิทธิมนุษยชน การอำนวยความสะดวกเป็นธรรม การบังคับใช้กฎหมาย การส่งเสริมนำหลักศาสนาหรือยุติธรรมชุมชน ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง การเยียวยาและฟื้นฟูผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์รุนแรง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การเสริมสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจ ให้สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ วิถีชีวิตและความต้องการของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต การท่องเที่ยว กีฬาและผู้ด้อยโอกาส
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 การสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 9 การเสริมสร้างความร่วมมือกับต่างประเทศและการเตรียมความพร้อม
เข้าสู่ประชาคมอาเซียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างคุณภาพประชาชนด้วยการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต
2. เพื่อพัฒนาศักยภาพประชาชนอย่างหลากหลาย ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษามลายูและภาษาต่างประเทศที่สำคัญ
3. เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการฟื้นฟูอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกพื้นที่และอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างมีความสุข

สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทยที่ประชาชนกำลังประสบปัญหาและต้องอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางสังคมที่วิกฤติและอันตรายนานาประการ ไม่ได้มีโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ขาดโอกาสการเข้ารับบริการทางการศึกษาในระบบจำนวนมากและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติมากนั้น รัฐบาลได้มีนโยบายที่ต้องการให้พื้นที่ของจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอจะนะ นาหวี สะบ้าย้อย และเทพา เป็น “เขตพัฒนาพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้” ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่ต้องจัดให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมให้เกิดสันติสุข ทั้งนี้เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาคนและสังคมของประเทศให้มีคุณภาพต่อไปสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ตระหนักถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ปัญหาด้านความไม่ปลอดภัยส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์นักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม เนื่องจากผู้เรียนมีเวลาเรียนไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย ประกอบกับนักเรียนไม่มีโอกาสเรียนเสริมหรือเรียนเพิ่มเติม สถานที่เรียนขาดความพร้อม สื่ออุปกรณ์การเรียนมีไม่เพียงพอ ความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและทำให้ครูที่มีประสบการณ์สอนและมีจิตความสามารถไม่กล้าอยู่ในพื้นที่ การเดินทางเข้าไปนิเทศ ติดตาม ประเมินผลทำได้น้อย การที่หน่วยบริหารไม่สามารถเข้าถึงโรงเรียนจึงนำมาสู่ผลกระทบที่รุนแรงทั้งในด้านความมั่นคงและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา

ความไม่เข้าใจตรงกันระหว่างภาครัฐกับชุมชน และสถาบันการศึกษาเอกชนในพื้นที่ทำให้ประเด็นที่จะส่งเสริม สนับสนุน ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ความเชื่อ ค่านิยม ตามวิถีชีวิตของมุสลิมในการเล่าเรียน ศาสนามีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิต
ของประชาชนของพื้นที่ในทุก ๆ ด้านรวมถึงด้านการศึกษาด้วย

การกำหนดนโยบายและการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติ

ที่ผ่านมานโยบายและแนวทางการแก้ไขปัญหาคาดในจังหวัดภาคใต้ไม่ชัดเจนเท่าที่ควรความไม่
ต่อเนื่องของนโยบายทำให้ผู้ปฏิบัติสับสน และเมื่อมีการนํานโยบาย แผนงานมาตรการไปสู่การ
ปฏิบัติเพียงแต่ประเมินว่าได้ทำแล้ว แต่ขาดการวิเคราะห์ประเมินถึงสิ่งที่ทำว่ามีคุณภาพ หรือเกิดผล
ตามเป้าหมายหรือไม่

ความเหลื่อมล้ำระหว่างครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามกับโรงเรียนของรัฐ การ
สนับสนุน ส่งเสริมครูในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งสอนในพื้นที่เสี่ยงภัยและสอนนักเรียนไทย
เช่นเดียวกัน มีความเหลื่อมล้ำกันระหว่างครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามกับครูใน
โรงเรียนของรัฐ ทั้งในด้านเงินเดือน สวัสดิการ ค่าตอบแทน และการพัฒนาตนเอง

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีสถาบันอุดมศึกษาอยู่ในทุก
จังหวัด แต่ยังคงขาดโปรแกรมหรือหลักสูตรที่สนองต่อความต้องการของผู้เรียน โดยเฉพาะสาขา
เกี่ยวกับอิสลามศึกษา ยังให้บริการได้ไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียนที่จบด้านศาสนา อีกทั้งคุณภาพ
ด้านอิสลามศึกษายังอาจไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากชุมชนเพียงพอนอกจากนี้ยังมีอุปสรรคเรื่อง
การขาดครูอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถในการสอนเนื่องจากปัญหาด้านความปลอดภัย และ
นักเรียนที่สอบเข้าเรียนต่อในสถาบันอุดมศึกษาได้มีพื้นฐานความรู้วิชาสามัญไม่เพียงพอจะศึกษา
ในระดับอุดมศึกษาอย่างมั่นใจ

การแบ่งแยกของนักเรียนชาวไทยพุทธและชาวไทยมุสลิมการจัดการศึกษาในพื้นที่จังหวัด
ชายแดนภาคใต้ในระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษาเป็นช่วงที่นักเรียนไทยพุทธและ
นักเรียนไทยมุสลิมมีโอกาสได้เรียนร่วมกันในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล แต่เมื่อถึงระดับ
มัธยมศึกษาในขณะที่นักเรียนไทยพุทธเรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาใน โรงเรียนของรัฐหรือ
โรงเรียนเอกชนทั่วไป นักเรียนไทยมุสลิมส่วนใหญ่จะย้ายไปเรียนที่โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม
เนื่องจากการเรียนการสอนวิชาศาสนาที่เข้มข้นกว่า ส่งผลให้เด็กนักเรียนทั้งสองกลุ่มเริ่มแยกออก
จากกันและอาจแยกจากกันโดยสิ้นเชิงในที่สุดเมื่อถึงระดับอุดมศึกษาเมื่อนักเรียนไทยมุสลิมเลือก
เรียนในสถาบันอุดมศึกษาอิสลามที่มีในประเทศหรือต่างประเทศ

การขาดหน่วยงานบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนโดยตรงในพื้นที่การฝากภาระการ
สนับสนุน ส่งเสริมโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาช่วยดูแลอาจไม่เหมาะสมสำหรับบริบท
พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพราะลักษณะของโรงเรียนเอกชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มี
ความหลากหลาย และส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามและมีจำนวนค่อนข้าง

มากกว่าพื้นที่อื่น ๆ ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในพื้นที่เองมีภาระงานมาก และมีบุคลากรในกลุ่มสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ไม่เพียงพอในการดูแลโรงเรียนเอกชน

การประเมินโดยใช้มาตรฐานเดียวการประเมินต่าง ๆ ของรัฐใช้มาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศก่อให้เกิดปัญหาเพราะบริบทต่างกัน การประเมินในบริบทที่แตกต่างกันควรใช้วิธีการที่แตกต่างกัน ควรมีเกณฑ์ส่วนกลางและเกณฑ์สำหรับแต่ละบริบทตามความเหมาะสม โดยเฉพาะในบริบทชายแดนภาคใต้ซึ่งประชาชนมากกว่าร้อยละ 80 นับถือศาสนาอิสลามและมีวิถีชีวิตแบบมุสลิม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีดังนี้

1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการจัดการศึกษา
2. การมีเป้าหมายร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน
3. คุณภาพของผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน
4. การจัดการศึกษาที่สอดคล้องหรือสนองต่อความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น
5. การดำเนินนโยบายผ่านองค์กรของผู้นำทางด้านการศึกษาและศาสนาของชุมชนท้องถิ่น
6. เจตจำนงของภาครัฐ และบุคคลที่เกี่ยวข้องที่จะส่งเสริมสนับสนุน โดยมีนโยบายแผนงาน มาตรการ ที่มีความยั่งยืนและมีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน
7. ความเสถียรของครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1. ประวัติสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

พ.ศ. 2523 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมสามัญศึกษากำหนดให้มีกองการศึกษาพิเศษรับผิดชอบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส จึงแบ่งออกเป็นฝ่ายส่งเสริมการศึกษาพิเศษ และฝ่ายส่งเสริมการศึกษาสงเคราะห์

พ.ศ. 2541 ได้ออกพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมสามัญศึกษาเป็นกองการศึกษาเพื่อคนพิการและกองการศึกษาสงเคราะห์ เพื่อให้มีการจัดการศึกษา ให้แก่คนพิการและผู้ด้อยโอกาสอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

พ.ศ. 2546 เนื่องจากการปฏิรูประบบราชการ ได้มีการปรับโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยรวม 3 กรม คือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษาและกรมวิชาการและออกกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการ จัดตั้งสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมกองการศึกษาเพื่อคนพิการ และกองการศึกษาสงเคราะห์เข้าด้วยกัน

2. โครงสร้างการบริหาร

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาพิเศษ ซึ่งมี รมว.ศธ. เป็นประธาน และผู้แทนองค์กรเอกชนคนพิการ - ผู้ด้อยโอกาส กับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นคณะกรรมการ มี อ.ก.ค.ศ. ศศส. ดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนการศึกษาพิเศษและศูนย์การศึกษาพิเศษปฏิบัติงาน โดย 7 กลุ่มงาน ได้แก่

- 2.1 กลุ่มบริหารงานทั่วไปฯ โทร. 0 2628 8967
- 2.2 กลุ่มการศึกษาสำหรับคนพิการ โทร. 0 2628 5169
- 2.3 กลุ่มการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาส โทร. 0 2628 8970
- 2.4 กลุ่มแผนงานและงบประมาณ โทร. 0 2628 8977
- 2.5 กลุ่มสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับคนพิการ โทร. 0 2523 7922
- 2.6 กลุ่มบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสำหรับคนพิการ โทร. 0 2628 8965
- 2.7 กลุ่มอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม โทร. 0 2628 8881

โรงเรียนการศึกษาพิเศษ 43 โรงเรียน ใน 35 จังหวัด (ไม่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยตรง)

ประเภทบกพร่องทางสติปัญญา 19 โรงเรียน ใน 19 จังหวัด (รับเด็กอนุบาล - มัธยมศึกษาตอนปลาย แบบอยู่ประจำ)

ประเภทโสตศึกษา 20 โรงเรียน ใน 19 จังหวัด (รับเด็กอนุบาล - มัธยมศึกษาตอนปลาย แบบอยู่ประจำ)

ประเภทบกพร่องทางการเห็น 2 โรงเรียน ใน 2 จังหวัด (รับเด็กอนุบาล - มัธยมศึกษาตอนปลาย แบบอยู่ประจำ)

ประเภทบกพร่องทางร่างกาย 2 โรงเรียน ใน 2 จังหวัด (รับเด็กอนุบาล - มัธยมศึกษาตอนปลาย แบบอยู่ประจำ)

ศูนย์การศึกษาพิเศษเพื่อพัฒนาสมรรถภาพเด็กพิการมี 76 ศูนย์ (ไม่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยตรง) ได้แก่

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 13 ศูนย์ ใน 13 จังหวัด

ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด 63 ศูนย์ ใน 63 จังหวัด

โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 50 โรงเรียน ใน 42 จังหวัด (เป็นนิติบุคคล สำนักฯ กำกับดูแล
ในสวนนโยบายและแผน นอกนั้นอยู่ในการกำกับดูแลของ สพท.) ได้แก่

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 25 โรงเรียน ใน 17 จังหวัด (รับเด็กอนุบาล - มัธยมศึกษาตอนปลาย
แบบอยู่ประจำ)

โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 25 โรงเรียน ใน 23 จังหวัด (รับเด็กอนุบาล - มัธยมศึกษาตอนปลาย
แบบอยู่ประจำ)

3. บทบาทหน้าที่

3.1 รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลและประสานการจัดทำข้อเสนอ นโยบายและแผน
การจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนา
การศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาปฐมวัย นโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องรวมทั้งประเมินและรายงาน
ผลการจัดการศึกษาพิเศษต่อคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาพิเศษ/คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
และกระทรวงศึกษาธิการ

3.2 ประสานงาน ส่งเสริมและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาเพื่อคนพิการและ
ผู้ด้อยโอกาส จัดระบบสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกรวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับ กองทุนการศึกษา
สำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

3.3 ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการวิจัยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และการเรียนรู้
ของคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

3.4 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาพิเศษ

3.5 ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ
งานที่ได้รับมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในประเทศเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย
สามารถประมวลได้ ดังนี้

สมชาย ตั้งศุภศิริ (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยวิธีการต่างกันในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

ขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา
รายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากในด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานและด้านรักษา
ระเบียบวินัย ส่วนด้านการพัฒนาและการธำรงรักษามูลค่าและการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบพบว่าผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยวิธีต่างกัน
มีการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 2) สภาพปัญหาในภาพรวม มี
ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านการรักษาระเบียบวินัยด้าน
เดียวอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ที่เข้าสู่ตำแหน่ง
โดยวิธีการต่างกันมีปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) แนวทาง
การพัฒนาบริหารงานบุคคล มีผลการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคล โดยจัดลำดับ
ความสำคัญ 5 อันดับ คือ งานวางแผนเพื่อพัฒนาบุคคล งานกำหนดหน้าที่และมอบหมายงาน งาน
นิเทศภายในโรงเรียน และงานประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามลำดับ

วิระศักดิ์ พรหมหาราช (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา
ในการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า
ผู้บริหาร โดยรวมและจำแนกตามขนาดโรงเรียนมีปัญหาในการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและเป็น
รายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดต่างกันเห็นว่าปัญหาในการพัฒนา
บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีปัญหาโดยรวมด้านการพัฒนา
บุคลากร โดยการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติมากกว่า ผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดใหญ่และผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการ
บริหารมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาศ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปอไร่ จังหวัดตราด
ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอปอไร่ จังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบปัญหา
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปอไร่
จังหวัดตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหาร โดยภาพรวม ผู้บริหารที่มี
ประสบการณ์น้อยมีปัญหาในการบริหารงานบุคคลมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก
เปรียบเทียบปัญหา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอปอไร่ จังหวัดตราด จำแนกตามสถานที่ตั้งโดยภาพรวม ผู้บริหาร โรงเรียน
ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาล มีปัญหาการบริหารงานบุคคลมากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตเทศบาล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารบุคลากรการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ได้พยายามดำเนินการปฏิรูปการศึกษาเพราะรับรู้เรื่องแนวการจัดการศึกษาและการกระจายอำนาจบริหารดีพอสมควร แต่เตรียมรับการกระจายอำนาจยังมีน้อยเพราะขาดความชัดเจนในเชิงปฏิบัติในหลายเรื่องในการบริหารบุคลากร โรงเรียนมีศักยภาพในด้านการบริหารบุคลากรค่อนข้างมาก ในเรื่องการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเอง การมอบหมายงาน และการใช้หลักคุณธรรมในการบริหาร ส่วนเรื่องการใช้องค์คณะบุคคลหรือคณะกรรมการในการบริหาร ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจ และการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรยังทำได้น้อย

อชีก พึ่งเสื่อ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและข้อเสนอการแก้ไขการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อเสนอการแก้ไขการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี ด้านการกำหนดความต้องการบุคคล ความสามารถ ความถนัด และความพอใจ ด้านการควบคุม กำกับติดตามและนิเทศ จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคลสำรวจความต้องการได้รับการอบรม และด้านประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดผู้รับผิดชอบ การประเมินผลให้ชัดเจน

วันชาวีรา เบ็ญจละเคะ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส พบว่า ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส โดยรวมปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิค พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามประเภทการดำเนินการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน

สมพงษ์ เจริญธรรมกุล (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพผู้นำกับประสิทธิผล ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล และการบริหารวิชาการ ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ไม่มี

ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่าง ศักยภาพผู้นำกับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวกอยู่ที่ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พรศักดิ์ คงฤทธิ์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 1 มีการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ภัทรวดี เกตุแก้ว (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 1 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 1 ได้ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลจากมากไปน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านงานออกจากราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่างประเทศเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย สามารถประมวลได้ดังนี้

Stern (1976: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรายงานการปฏิบัติและเกณฑ์ที่ตกลง ร่วมกันในการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่ม ตัวอย่างคือหน่วยงานที่รับผิดชอบทางการศึกษาระดับชาติ อาจารย์วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยที่สอน วิชา การบริหารการศึกษา และประธานสมาคมครูใหญ่ระดับประถมศึกษาส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่า การสรรหาคัดเลือกผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ควรปฏิบัติตามแนวทางของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงหลักที่ว่า “โอกาสที่เท่าเทียมกันในการจ้าง” การสรรหาและคัดเลือกผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษาควรยึดระบบคุณธรรม สมาคมผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาและอาจารย์ผู้สอน วิชาการบริหารงานบุคคลควรมีบทบาทในการกำหนดเกณฑ์ของการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา

Travis (1979: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาหน้าที่การบริหารงานบุคคลของครูใหญ่โรงเรียน ประถมศึกษารัฐเท็กซัส ในปี ค.ศ.1976-1977 ซึ่งศึกษาจากผู้บริหารการศึกษา ครูใหญ่ และครู ผล การศึกษาพบว่า ขอบเขตหน้าที่ของครูใหญ่ในการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 5 ขอบเขต ดังนี้คือ

การคัดเลือกบุคคล การนิเทศบุคคล การพัฒนาบุคคล การจัดองค์การ และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคคล และจากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยชี้ให้เห็นว่าจากขอบเขตการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 องค์ประกอบ ดังกล่าวที่จะส่งผลให้การดำเนินงานของครูใหญ่ประสบความสำเร็จ

Martinez cited in Carison (2000: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหาร คือ ุญแจไขไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน ความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การมีผู้บริหารที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้ครูร่วมปฏิบัติงาน ไปสู่เป้าหมายได้อย่างงดงาม

Meier (2001: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในรัฐแคลิฟอร์เนียตอนเหนือ พบว่า การบริหารงานบุคคลผู้บริหารควรกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร การพัฒนาบุคลากรต้องจัดอบรมให้ความรู้ หลักการและวิธีทำงานให้ทันกับเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอและพัฒนาระบบการทำงาน ปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคลากร การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะแก้ไขความขัดแย้งได้ดี ผู้บริหารต้องสร้างความศรัทธาและความจริงใจต่อบุคลากรและใช้ระเบียบวินัยในการไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคลากรอย่างเหมาะสม

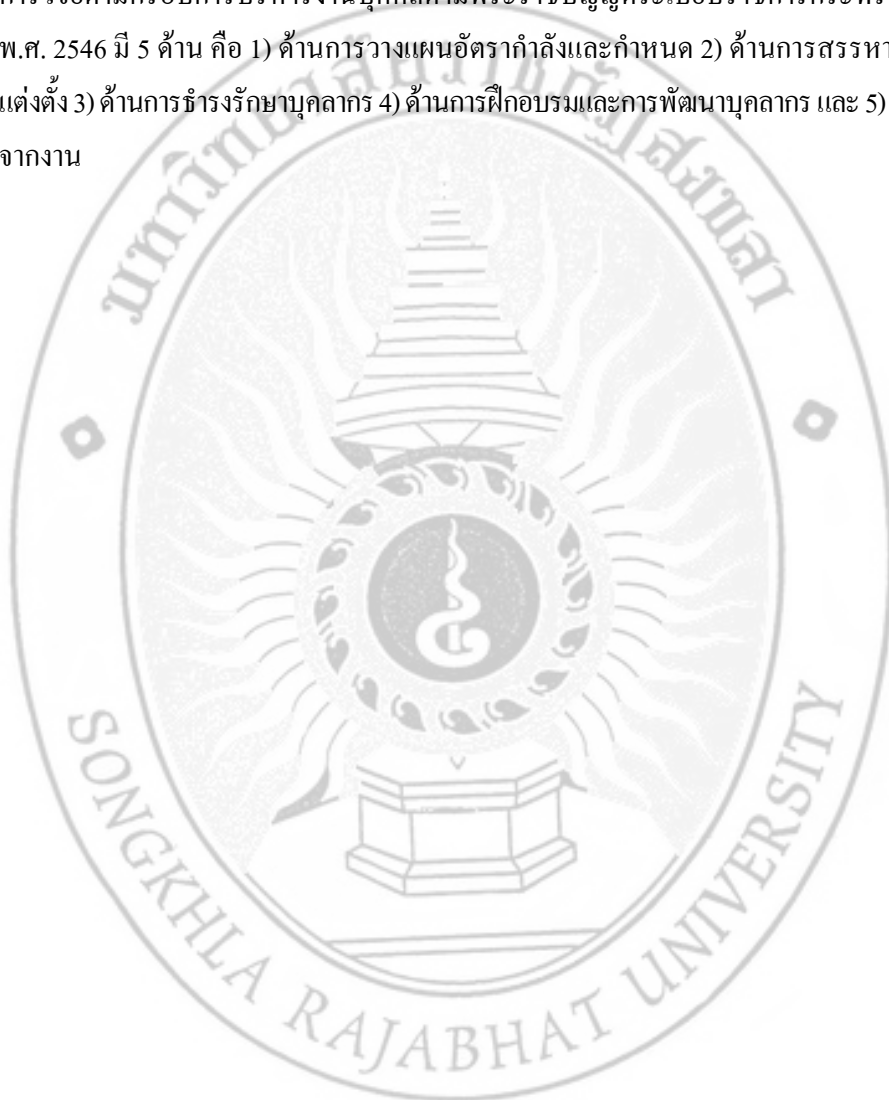
Oswald (2001: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงาน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และกล่าวถึงความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่า ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจโดยองค์คณะบุคคล กลุ่มคน ครู จะมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนจะให้การสนับสนุนเพิ่มขึ้น เพราะเขาได้ออกความคิดเห็นต่อการตัดสินใจ และผู้บริหารจะได้รับข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้อง

Moore cited in Langley (2002: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยพบว่า การจะบริหารโรงเรียนให้เป็นผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในการแสดงวิสัยทัศน์ สนับสนุนกระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่ม สร้างสื่อการสอนใหม่ ๆ และมีการทำงานเป็นทีม

Langley (2003: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยพบว่า การบริหาร โรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหาร โรงเรียนต้องเข้าใจและสนใจสภาพแวดล้อมของห้องเรียน ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการจัดการศึกษา เช่น การจัดหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน และให้ความสำคัญต่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน นอกจากนี้ ยังต้องสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดลอมในการเรียนรู้ เพื่อช่วยในการสอนของครูโดยหาวิทยวิธีใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน จัดหาทรัพยากรเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนตามที่ครูต้องการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหาร โรงเรียนมีความสำคัญ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน กล่าวคือ การบริหารงานบุคคลเป็นขบวนการที่มุ่งให้บุคลากรใน โรงเรียนทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์

หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด รวดเร็ว บรรลุถึงเป้าหมายอย่างแน่นอน โดยสามารถพัฒนาขบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและประสานงานเพื่อความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับการปฏิบัติภารกิจขององค์กร ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นไปในทิศทางที่ดี ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิจัยตามกรอบการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการธำรงรักษามูลค่า 4) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร และ 5) ด้านการให้พินิจจากงาน



สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

ตาราง 2 การสังเคราะห์กรอบเนื้อหาการวิจัยจากทฤษฎีต่าง ๆ

กระบวนการบริหารงานบุคคล				
Beach	Castetter	เมธี ปิ่นธนาภรณ์	นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์	ขอบข่าย การบริหารงาน บุคคลที่ใช้วิจัย ในครั้งนี
1. การคัดเลือกบุคคล เข้าทำงาน	1. การวางแผน กำลังคน	1. การวางแผน กำลังคน	1. การคัดเลือก และการสรรหา บุคลากร	1. การวางแผน และการสรรหา บุคลากร
2. การจัด ปฐมนิเทศแก่ บุคคลที่เข้ามา ทำงานใหม่	2. การสรรหา	2. การเสาะหา บุคลากร	2. การ บำรุงรักษา บุคลากร	2. การชำระ รักษาบุคลากร
3. การจัดฝึกอบรม	3. การคัดเลือก	3. การคัดเลือก บุคลากร	3. การพัฒนา บุคลากร	3. การฝึกอบรม และการพัฒนา บุคลากร
4. การสร้างภาวะผู้นำ ขึ้นในตัวบุคคล	4. การนำบุคคล เข้าสู่หน่วยงาน	4. การจูงใจ บุคลากรเข้าสู่ หน่วยงาน	4. การให้ บุคลากรพ้น จากงาน	4. การให้พ้น จากงาน
5. การประเมินผล การปฏิบัติงาน	5. การประเมินผล การปฏิบัติงาน	5. การประเมิน ค่าการปฏิบัติงาน บุคลากร		
6. การฝึกงานและแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่อง	6. สิ่งตอบแทน	6. การพัฒนา บุคลากร		
7. การให้คำแนะนำ แก่ผู้ปฏิบัติงาน	7.การพัฒนา	7.การตอบแทน บุคลากร		

ตาราง 2 (ต่อ)

กระบวนการบริหารงานบุคคล				
Beach	Castetter	เมธี ปัทมชานนท์	นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์	ขอขำ การบริหารงาน บุคคลที่วิจัย ในครั้งนี้
8. การให้ ข้อเสนอแนะแก่ ผู้มีอำนาจในการ เพิ่มเงินเดือน เลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่ง การโอน การย้าย และการให้ออก	8.การเจรจา ไกลเกลี่ย ข้อขัดแย้ง	8.สวัสดิการ		
9. การนำกฎ ระเบียบต่าง ๆ ออกใช้และดูแล ให้เป็นไปตามกฎ และระเบียบนั้น	9. ความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน	9.การให้บริการ ที่ต่อเนื่องแก่ บุคลากร		
10. การแจ้งและ ชี้แจงนโยบาย การปฏิบัติงาน ให้แก่บุคคล ผู้ปฏิบัติงาน ทราบ	10. การให้บริการ ต่อเนื่อง			
11. การเสนอ ข้อคิดเห็นของ ผู้ปฏิบัติงานให้ ผู้บังคับบัญชา ชั้นสูงทราบ	11.การให้บริการ ข้อมูลข่าวสาร			

ตาราง 2 (ต่อ)

กระบวนการบริหารงานบุคคล				
Beach	Castetter	เมธี ปัทมชานนท์	นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์	ขอข้าย การบริหารงาน บุคคลที่ใช้วิจัย ในครั้งนี้
12. การสร้าง แรงจูงใจให้แก่ บุคคลผู้ปฏิบัติงาน				
13. การจัด สวัสดิการและ หลักประกัน ในการทำงาน				

จากตาราง 2 การสังเคราะห์กรอบเนื้อหาการวิจัยจากทฤษฎีต่าง ๆ สามารถสรุปกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลของนักวิชาการต่าง ๆ หลายท่านมีภารกิจงานหลักที่คล้ายคลึงกันและผู้บริหารจะต้องศึกษาทำความเข้าใจให้ละเอียดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดีซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเสนอกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน 4 ด้าน โดยศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการบริหารงานบุคคล ดังนี้คือ

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน คือ
 - 1.1 การวางแผนและการสรรหาบุคลากร
 - 1.2 การชำระรักษาบุคลากร
 - 1.3 การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร
 - 1.4 การให้พ้นจากงาน
2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน คือ
 - 2.1 การวางแผนและการสรรหาบุคลากร
 - 2.2 การชำระรักษาบุคลากร
 - 2.3 การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร
 - 2.4 การให้พ้นจากงาน

3. ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน คือ
 - 3.1 การวางแผนและการสรรหานักวิชาการ
 - 3.2 การชำระรักษานักวิชาการ
 - 3.3 การฝึกอบรมและการพัฒนานักวิชาการ
 - 3.4 การให้พินิจจากงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 15 คนและครูผู้สอนจำนวน 165 คน ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 5 โรงเรียน จำนวน 180 คน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2557) ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรในการวิจัย

ที่	โรงเรียน	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	รวม (คน)
1.	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 39 จังหวัดนราธิวาส	4	32	36
2.	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 40 จังหวัดปัตตานี	3	34	37
3.	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 41 จังหวัดยะลา	3	32	35
4.	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 42 จังหวัดสตูล	2	35	38
5.	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 43 จังหวัดสงขลา	3	32	35
	รวม	15	165	180

ที่มา: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2557)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยนำมาวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพและปัญหาข้อเสนอแนะ แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 ด้าน คือ 1) การวางแผนและการสรรหาบุคลากร 2) การชำระรักษาบุคลากร 3) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร 4) การให้พ้นจากงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) ให้ค่าน้ำหนักโดยถือเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสภาพการบริหารงานบุคคลมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพการบริหารงานบุคคลมาก
- 3 หมายถึง มีสภาพการบริหารงานบุคคลปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพการบริหารงานบุคคลน้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของระดับความคิดเห็นการปฏิบัติงานต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของผู้ตอบแบบสอบถามในการประเมินผล เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความจากคะแนนเฉลี่ย ได้แบ่งตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977: 1745) ตามสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตรการกำหนดช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการแบ่ง}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

โดยการใช้แบบอันตรภาคชั้น แบ่งผลคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21–5.00 หมายถึง มีสภาพการบริหารงานบุคคลมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41–4.20 หมายถึง มีสภาพการบริหารงานบุคคลมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61–3.40 หมายถึง มีสภาพการบริหารงานบุคคลปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81–2.60 หมายถึง มีสภาพการบริหารงานบุคคลน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.80 หมายถึง มีสภาพการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 ด้าน คือ 1) การวางแผนและการสรรหาบุคลากร 2) การชำระรักษาบุคลากร 3) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร 4) การให้พ้นจากงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)

- 5 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลมาก
- 3 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลปานกลาง
- 2 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลน้อย
- 1 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของระดับความคิดเห็นการปฏิบัติงานต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของผู้ที่ตอบแบบสอบถามในการประเมินผล เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความจากคะแนนเฉลี่ย ได้แบ่งตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977: 1745) ตามสูตรดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตรการกำหนดช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการแบ่ง}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

โดยการใช้แบบอันตรภาคชั้น แบ่งผลคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open Ended Form)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามลำดับดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดจากตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักภายใต้เนื้อหาที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 4 ด้านคือ การวางแผนและการสรรหาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การให้พ้นจากงาน

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามประเภทแบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3. สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด โดยพยายามให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดของการวิจัย

4. นำแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปเสนอขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อตรวจสอบ แนะนำ และปรับปรุงแก้ไข

5. นำเครื่องมือแบบสอบถามฉบับร่างเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขจำนวน 5 ท่าน

จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index Of Concurrence) ซึ่งถ้ามีค่ามากกว่า.05 ขึ้นไป ถือว่ามีความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้สูตร ดังนี้ (สิทธิ์ ธีรสรณ์, 2551: 142)

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

เมื่อ	IOC หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$ หมายถึง	ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ
	N หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลปรากฏว่ารายชื่อบริษัทของแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.6 – 1

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหาร และครูในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 19 จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 30 คน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ ผลรวมทั้งฉบับแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องค่าเฉลี่ย 0.97 แปลผลว่า อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้

7. นำเครื่องมือแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับคืนภายหลังการนำไปทดลองใช้ (Try Out) แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, อ้างถึงใน ปรีวัตร เขื่อนแก้ว, 2554) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

8. นำแบบสอบถามที่ได้หาคุณภาพเรียบร้อยแล้ว จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อขอความร่วมมือใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย เดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองโดยไปให้สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลตามขั้นตอนการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล มีลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ยร้อยละ (Percentage) และหาค่าความถี่ (Frequency)
2. วิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นรายชื่อโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean = μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = σ)
3. วิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นรายชื่อโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean = μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = σ)
4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยได้ใช้สถิติในการศึกษา ดังนี้
สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (μ)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพและปัญหาข้อเสนอแนะ แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- (μ) แทนค่าเฉลี่ย
- (σ) แทนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้รวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร และครู ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เป็นผู้บริหารจำนวน 15 คนและครูผู้สอนจำนวน 165 คน มี 5 โรงเรียน จำนวน 180 คน ซึ่งได้แบบสอบถามคืนจำนวน 180 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับของวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ซึ่งจะเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียงตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (แสดงในตาราง 4)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 ด้าน คือ

1. การวางแผนและการสรรหาบุคลากร (แสดงในตาราง 6)
2. การชำระรักษาบุคลากร (แสดงในตาราง 7)
3. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (แสดงในตาราง 8)
4. การให้พื่นจากงาน (แสดงในตาราง 9)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 ด้าน คือ

1. การวางแผนและการสรรหาบุคลากร (แสดงในตาราง 11)
2. การชำระรักษาบุคลากร (แสดงในตาราง 12)
3. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (แสดงในตาราง 13)
4. การให้พ้นจากงาน (แสดงในตาราง 14)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำเสนอในรูปคำบรรยาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูแนะแนว หรือครูที่ปรึกษา ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งของบุคลากร		
ผู้บริหารสถานศึกษา	15	8.33
ครู	165	91.67
รวม	180	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	105	58.33
สูงกว่าปริญญาตรี	75	41.67
รวม	180	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	28	15.56
3 - 5 ปี	72	40.00
6 - 9 ปี	48	26.67
10 ปีขึ้นไป	32	17.77
รวม	180	100.00
สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 39 จ.นราธิวาส	36	20.00
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 40 จ.ปัตตานี	37	20.42
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 41 จ.ยะลา	35	19.24
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 42 จ.สตูล	38	21.10
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 43 จ.สงขลา	35	19.24
รวม	180	100.00

จากตาราง 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ครู จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 เมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษาพบว่าวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ประสบการณ์ในการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา คือ 6-9 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 และน้อยที่สุด น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.56 สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 42 จ.สตูล มากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10 รองลงมา คือ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 40 จ.ปัตตานี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.42

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 ด้าน
โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลปรากฏดังตาราง คือ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงาน
บุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขต
พัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวม

สภาพการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		ระดับ
	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	
1. การวางแผนและการสรรหาบุคลากร	3.62	0.70	3.60	0.73	มาก
2. การธำรงรักษาบุคลากร	3.50	0.81	3.50	0.73	มาก
3. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร	3.24	0.72	3.26	0.68	มาก
4. การให้พ้นจากงาน	3.52	0.62	3.49	0.67	มาก
รวม	3.47	0.71	3.46	0.70	มาก

จากตาราง 5 พบว่าระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และครูของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร

สภาพการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		ระดับ
	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	
1. มีการจัดทำในด้านการวางแผนกำลังคนเพื่อคาดคะเนความต้องการกำลังคนในโรงเรียนไว้ล่วงหน้า	4.20	0.76	4.15	0.75	มากที่สุด
2. มีการคิดคำนวณอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าคำนวณโดยใช้จำนวนครูต่อนักเรียนเป็นเกณฑ์	4.00	0.00	4.00	0.00	มากที่สุด
3. มีการวางแผนบุคลากรค้ำนึ่งถึงวุฒิทางการศึกษา/วิชาเอก	3.40	0.74	3.81	0.52	มาก
4. มีการวางแผนบุคลากรค้ำนึ่งถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติราชการ	3.80	0.41	3.80	0.40	มาก
5. มีดำเนินการประกาศรับสมัครในการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ	4.00	0.00	3.94	0.45	มาก
6. มีการกำหนดตำแหน่งงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของบุคคลที่จะสรรหา	4.07	0.59	4.10	0.54	มากที่สุด
7. มีหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรครูภายในโรงเรียนโดยใช้หลักเกณฑ์ความสมัครใจของผู้สมัคร	3.40	0.83	3.39	0.80	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร		ครู		ระดับ
	สถานศึกษา				
	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	
8. มีหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรครู ภายในโรงเรียนโดยใช้หลักเกณฑ์ ความรู้ความสามารถของผู้สมัคร	3.80	0.41	3.79	0.42	มาก
9. มีหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรครู ภายในโรงเรียนโดยใช้หลักเกณฑ์ วิชาเอก คุณวุฒิของผู้สมัคร	4.00	0.66	3.96	0.65	มาก
10. มีหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรครู ภายในโรงเรียนโดยใช้หลักเกณฑ์ ประสบการณ์ในการสอนของผู้สมัคร	3.47	0.83	3.50	0.81	มาก
รวม	3.62	0.70	3.60	0.73	มาก

จากตาราง 6 พบว่าระดับสภาพการบริหารงานบุคคลและครู ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร ในภาพรวมของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับมาก และระดับความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ 1, 2 และ 6 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และครูของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการธำรงรักษานุคลากร

สภาพการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร		ครู		ระดับ
	สถานศึกษา				
	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	
11. มีการนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยผู้บริหารเป็นผู้นิเทศ	4.00	0.66	4.01	0.66	มากที่สุด
12. มีการนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยให้หัวหน้างานร่วมกันนิเทศ	4.00	0.66	3.96	0.65	มาก
13. มีการนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยให้ครูนิเทศงานกันเอง	3.60	0.83	3.64	0.83	มาก
14. มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแล ชี้แนะ ให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.73	1.03	3.69	0.97	มาก
15. มีการธำรงรักษานุคลากรที่ปฏิบัติผลงานโดยการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับอาวุโส	3.80	0.94	3.71	0.90	มาก
16. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยผู้บริหารประเมินจากคุณภาพของงาน	3.60	1.06	3.63	0.99	มาก
17. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยให้ครูประเมินผลงานซึ่งกันและกัน	3.33	0.82	3.31	0.78	มาก
18. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยให้ครูรายงานความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ	3.53	1.06	3.50	1.03	มาก
19. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยประเมินจากความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	3.47	0.64	3.35	0.52	มาก
20. นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.73	0.46	3.71	0.46	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร		ครู		ระดับ
	สถานศึกษา				
	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	
21. นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ ในการพิจารณาความดีความชอบ	3.40	0.83	3.45	0.78	มาก
22. นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ ในการพิจารณาการโอน ย้าย	3.53	0.74	3.57	0.67	มาก
23. นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ ในการให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ หรือการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน	3.93	0.96	3.94	0.93	มาก
รวม	3.50	0.81	3.50	0.75	มาก

จากตาราง 7 พบว่าระดับสภาพการบริหารงานบุคคลและครู ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการ ชำรงรักษานุคลากร ในภาพรวมระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับมาก และระดับ ความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น ข้อ 11 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และครูของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร

สภาพการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร		ครู		ระดับ
	สถานศึกษา		(μ)	(σ)	
	(μ)	(σ)			
24. มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยศึกษาข้อมูลครูเป็นรายบุคคลก่อนกำหนดเป็นเป้าหมายพัฒนา	3.87	0.74	3.89	0.70	มาก
25. มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยนำสภาพปัญหาปัจจุบันที่เป็นปัญหาของโรงเรียนมากำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนา	3.80	1.15	3.71	1.10	มาก
26. มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยจัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเป็นการเฉพาะ	4.47	0.64	4.38	0.68	มากที่สุด
27. มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยนำความเคลื่อนไหวด้านศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนา	4.00	0.54	3.90	0.54	มาก
28. มีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้นโดยพิจารณาตามความสมัครใจของครู	3.73	1.16	3.69	1.10	มาก
29. มีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้นโดยพิจารณาตามความจำเป็นเร่งด่วนของโรงเรียน	4.47	0.52	4.47	0.54	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร		ครู		ระดับ
	สถานศึกษา				
	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	
30. มีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้นโดยพิจารณางานที่ครูรับผิดชอบ	3.80	1.01	3.79	0.98	มาก
31. มีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้นโดยพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครู	3.80	0.86	3.80	0.76	มาก
32. มีการจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรม	4.07	0.70	4.10	0.70	มากที่สุด
33. มีการจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการศึกษาต่อ	4.00	0.66	3.99	0.63	มาก
34. มีการจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการส่งเข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	3.40	1.06	3.40	1.02	มาก
35. มีการจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยการทัศนศึกษาดูงาน	3.20	0.78	3.20	0.75	มาก
36. หลังจากครูเข้ารับการอบรมแล้วโรงเรียนได้จัดให้มีการรายงานผลด้วยวิธีการทำเป็นเอกสารเผยแพร่กับบุคคลอื่น	3.60	0.83	3.59	0.80	มาก
37. หลังจากครูเข้ารับการอบรมแล้วโรงเรียนได้จัดให้มีการรายงานผลด้วยวิธีการรายงานต่อผู้บริหารด้วยวาจา	3.53	0.74	3.50	0.68	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร		ครู		ระดับ
	สถานศึกษา				
	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	
38. หลังจากครูเข้ารับการอบรมแล้ว โรงเรียนได้จัดให้มีการรายงานผล ด้วยวิธีการรายงานต่อที่ประชุมครู ด้วยวาจา	3.60	0.83	3.61	0.80	มาก
39. หลังจากครูเข้ารับการอบรมแล้ว โรงเรียนได้จัดให้มีการรายงานผล ด้วยวิธีการรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บริหาร	3.13	0.35	3.11	0.31	มาก
40. นำผลการพัฒนาของครูมาปรับเปลี่ยน การปฏิบัติงานให้รับผิดชอบงานที่ได้รับการพัฒนา	4.00	0.93	3.99	0.89	มาก
41. นำผลการพัฒนาของครูมาปรับเปลี่ยน การปฏิบัติงาน โดยเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้	3.00	0.66	3.00	0.63	มาก
42. นำผลการพัฒนาของครูมาปรับเปลี่ยน การปฏิบัติงานโดยเปิดโอกาสและ สนับสนุนให้ครูทำงานตามความรู้ ความสามารถ	3.27	0.79	3.30	0.78	มาก
รวม	3.24	0.72	3.26	0.68	มาก

จากตาราง 8 พบว่าระดับสภาพการบริหารงานบุคคลและครู ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการ ฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับมาก และระดับความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 26, 29 และ 32 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และครู
ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขต
พัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการให้พ้นจากงาน

สภาพการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร		ครู		ระดับ
	สถานศึกษา		(μ)	(σ)	
	(μ)	(σ)			
43. มีส่วนช่วยดำเนินการให้ข้าราชการ ครูย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่นโดยการแนะนำ ขั้นตอนการโอน ย้าย	3.60	1.06	3.59	1.01	มาก
44. มีส่วนช่วยดำเนินการให้ข้าราชการ ครูย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่นโดยการติดต่อ เรื่องโอนย้ายให้	3.60	0.83	3.60	0.80	มาก
45. มีส่วนช่วยดำเนินการให้ข้าราชการ ครูย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่นโดยการเสนอ เรื่องให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา	4.00	0.66	4.01	0.63	มากที่สุด
46. ให้การสนับสนุนครูให้พ้นจาก ตำแหน่งเดิมไปยังหน่วยงานอื่นใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยวิธีให้ข้อมูล ข่าวสารการเลื่อนตำแหน่ง	4.13	0.52	4.11	0.53	มากที่สุด
47. ให้การสนับสนุนครูให้พ้นจาก ตำแหน่งเดิมไปยังหน่วยงานอื่นใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยวิธีส่งเสริม เฉพาะบุคคลที่มีความสนใจ	4.13	1.24	4.06	1.22	มากที่สุด
48. โรงเรียนของท่านให้การสนับสนุนครู ให้พ้นจากตำแหน่งเดิมไปยังหน่วยงาน อื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยวิธีเปิด โอกาสให้ครูสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	3.87	0.74	3.90	0.70	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร		ครู		ระดับ
	สถานศึกษา				
	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	
49. ให้การสนับสนุนครูให้พ้นจากตำแหน่งเดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยวิธีจัดอบรมให้ครูเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ	3.67	0.82	3.70	0.78	มาก
50. ให้ข้าราชการครูขอโอนไปสังกัดอื่น เพราะสาเหตุต้องการย้ายสังกัด	4.47	0.74	4.46	0.73	มากที่สุด
51. ให้ข้าราชการครูขอโอนไปสังกัดอื่น เพราะสาเหตุ ต้องการตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.60	0.83	3.60	0.80	มาก
52. ให้ข้าราชการครูขอโอนไปสังกัดอื่น เพราะสาเหตุ ต้องการเปลี่ยนแปลงงาน	3.80	1.21	3.79	1.17	มาก
53. ให้ข้าราชการครูขอโอนไปสังกัดอื่น เพราะสาเหตุต้องการเพิ่มประสบการณ์	3.47	0.64	3.40	0.66	มาก
54. ให้ข้าราชการครูขอลาออกได้โดยโรงเรียนมีการศึกษาข้อมูลถึงสาเหตุของการลาออก	3.80	0.41	3.78	0.73	มาก
55. ให้ข้าราชการครูขอลาออกได้โดยโรงเรียนมีการเชิญครูมาพูดคุยเพื่อทบทวนการลาออก	3.60	0.51	3.59	0.49	มาก
56. ให้ข้าราชการครูขอลาออกโดยโรงเรียนมีการดำเนินการตามขั้นตอนและอำนวยความสะดวกให้	3.07	0.70	3.01	0.64	มาก
รวม	3.52	0.62	3.49	0.67	มาก

จากตาราง 9 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลและครู ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้าน การให้พ้นจากงาน ในภาพรวมระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับมาก และระดับ ความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 45, 46, 47 และ 50 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 ด้าน โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลปรากฏดังตาราง 10-11 คือ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวม

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร		ครู		ระดับ
	สถานศึกษา		μ	σ	
	μ	σ			
1. การวางแผนและการสรรหาบุคลากร	1.80	0.49	1.86	0.52	น้อย
2. การธำรงรักษามูลากร	2.27	0.63	2.24	6.63	ปานกลาง
3. การฝึกอบรมและการพัฒนามูลากร	1.76	0.51	1.73	0.49	น้อย
4. การให้พ้นจากงาน	2.00	0.62	1.95	0.58	น้อย
รวม	1.95	0.56	1.94	2.05	น้อย

จากตาราง 10 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 ในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		ระดับ
	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนกำหนดอัตรากำลังโดยบุคลากรไม่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน	1.67	0.62	1.73	0.59	น้อย
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรโดยไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน	1.60	0.51	1.59	0.49	น้อย
3. อัตรากำลังบุคลากรในปัจจุบันไม่เพียงพอกับปริมาณงานและจำนวนนักเรียน	1.40	0.51	1.41	0.49	น้อย
4. ผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง	1.60	0.51	1.61	0.49	น้อย
5. ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง	1.40	0.51	1.48	0.55	น้อย
6. ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาการรับ โอน ย้าย และการลาออกของบุคลากรโดยไม่ให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม	1.40	0.51	1.41	0.58	น้อย

ตาราง 11 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร		ครู		ระดับ
	สถานศึกษา				
	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	
7. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของบุคลากรในโรงเรียนโดยไม่ให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม	1.33	0.49	1.35	0.48	น้อย
8. ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีการกำหนดแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า	1.27	0.46	1.30	0.51	น้อย
9. ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีการกำหนดวิธีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการรับสมัครบุคลากรใหม่ให้บุคคลภายนอกทราบอย่างกว้างขวาง	1.27	0.46	1.26	0.45	น้อย
10. บุคลากรในโรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการบุคลากร	1.40	0.51	1.40	0.49	น้อย
11. ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ตรงตามความต้องการของโรงเรียน	1.40	0.51	1.47	0.59	น้อย
12. ขั้นตอนการสรรหาบุคคลยังไม่เป็นระบบเกิดความล่าช้า ทำให้ได้บุคลากรไม่ทันตามความต้องการ	1.60	0.51	1.61	0.50	น้อย
13. กระบวนการสรรหาบุคลากรขาดความยุติธรรมจึงทำให้ได้บุคลากรไม่ตรงตามความต้องการ	1.40	0.51	1.44	0.54	น้อย
14. การสรรหาบุคลากรใหม่ไม่ได้ระบุคุณสมบัติอย่างชัดเจน	1.60	0.51	1.61	0.49	น้อย

ตาราง 11 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร		ครู		ระดับ
	สถานศึกษา		(μ)	(σ)	
15. โรงเรียนไม่มีอำนาจในการสรรหาบุคลากรจากภายนอกโดยตรง	1.40	0.51	1.41	0.49	น้อย
16. ครูบางสาขา วิชาเอกมีมากเกินไป ความต้องการ	1.47	0.52	1.65	0.61	น้อย
รวม	1.40	0.49	1.46	0.52	น้อย

จากตาราง 11 พบว่าระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลและครู ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ คือ ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีการกำหนดแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีการกำหนดวิธีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการรับสมัครบุคลากรใหม่ให้บุคคลภายนอกทราบอย่างกว้างขวาง ($\mu = 1.27$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของบุคลากรในโรงเรียนโดยไม่ให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม ($\mu = 1.33$) และระดับความคิดเห็นของของครูพบว่า การบริหารงานบุคคลในระดับน้อยทุกด้าน คือ ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีการกำหนดวิธีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการรับสมัครบุคลากรใหม่ให้บุคคลภายนอกทราบอย่างกว้างขวาง ($\mu = 1.26$) ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีการกำหนดแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า ($\mu = 1.30$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากรในโรงเรียนโดยไม่ให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม ($\mu = 1.35$)

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการธำรงรักษานุเคราะห์

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร		ครู		ระดับ
	สถานศึกษา				
	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	
17. ไม่มีการมอบหมายงานให้ครูใหม่ อย่างเป็นธรรมชาติ	2.00	0.66	2.01	0.63	ปานกลาง
18. การนิเทศงานในโรงเรียนไม่ได้รับ ความร่วมมือและการยอมรับจากครู	2.20	0.41	2.21	0.41	ปานกลาง
19. โรงเรียนไม่ได้กำหนดเกณฑ์การเลื่อน ตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	2.07	0.70	2.03	0.66	ปานกลาง
20. การพิจารณาความดีความชอบใน โรงเรียนไม่มีความเป็นธรรมชาติ	2.00	0.66	2.01	0.63	ปานกลาง
21. โรงเรียนไม่ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณา ความดีความชอบอย่างชัดเจน	2.13	0.83	2.11	0.83	ปานกลาง
22. ครูไม่พอใจผลการพิจารณาความดี ความชอบของผู้บริหารโรงเรียน	1.93	0.70	1.91	0.70	ปานกลาง
23. มีการตัดโอนบุคลากรระหว่างหน่วยงาน โดยไม่เป็นธรรมชาติ	2.27	0.59	2.21	0.60	ปานกลาง
24. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมและบริเวณ ที่ไม่เหมาะสมไม่มีปลอดภัยในการทำงาน ของครู	2.40	0.51	2.40	0.49	ปานกลาง
รวม	2.27	0.63	2.24	0.63	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่าระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลและครู ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการธำรงรักษานุเคราะห์ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร		ครู		ระดับ
	สถานศึกษา		(μ)	(σ)	
	(μ)	(σ)			
25. ครูในโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาอบรม	1.93	0.70	1.90	0.70	น้อย
26. ครูไม่เต็มใจ ในกรณีที่โรงเรียนส่งเข้าร่วมอบรมในแต่ละครั้ง	1.80	0.78	1.80	0.75	น้อย
27. โรงเรียนมีโปรแกรมการฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของครู	2.00	0.93	2.00	0.90	ปานกลาง
28. โรงเรียนไม่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	2.00	0.66	2.00	0.63	ปานกลาง
29. ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนหรือกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1.80	0.86	1.67	0.82	น้อย
30. โรงเรียนเสนองบประมาณในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรไม่พอเพียง	1.60	0.83	1.60	0.80	น้อย
31. ครูที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่ได้นำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา	1.67	0.49	1.62	0.49	น้อย
32. ครูไม่ให้ความสำคัญในการสร้างผลงานทางวิชาการ	1.20	0.41	1.20	0.40	น้อย
รวม	1.36	0.51	1.33	0.49	น้อย

จากตาราง 13 พบว่าระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลและครู ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ ยกเว้นข้อ 27 และ 28 อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการให้พ้นจากงาน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร		ครู		ระดับ
	สถานศึกษา		(μ)	(σ)	
	(μ)	(σ)			
33. ครูไม่ได้รับความเป็นธรรมในการโอนย้าย	1.80	0.78	1.80	0.75	น้อย
34. ครูไม่ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากโรงเรียนกรณีโอนย้าย	1.87	0.74	1.82	0.74	น้อย
35. โรงเรียนถูกตัดอัตรากำลังในกรณีที่ครูได้รับการโอนย้าย	1.53	0.64	1.45	0.55	น้อย
36. ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงานกรณีโรงเรียนถูกตัดอัตรากำลัง	1.87	0.74	1.82	0.74	น้อย
37. ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่ครู	1.80	0.78	1.80	0.75	น้อย
38. ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความเป็นธรรมในกรณีการเลื่อนตำแหน่ง	1.53	0.64	1.45	0.55	น้อย
39. ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความช่วยเหลือแก่ครูที่จะออกจากราชการ	1.73	0.80	1.65	0.79	น้อย
40. ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีการสร้างความผูกพันแก่ครูที่จะพ้นจากงาน	1.60	0.51	1.60	0.49	น้อย
รวม	1.60	0.62	1.55	0.58	น้อย

จากตาราง 14 พบว่าระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล และครู ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการให้พ้นจากงาน อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร คือ ควรการสรรหาบุคลากรให้ตรงความต้องการสาขาวิชาเอก รักในวิชาชีพครู มีความเสียสละและมีจิตสาธารณะ มีประสบการณ์การทำงาน ดังความคิดเห็นต่อไปนี้

“อยากได้บุคลากรตรงตามสาขาวิชาเอก”

“ควรมีการจัดสรรบุคลากรให้ตรงวิชาเอก อย่างเหมาะสม ไม่มากเกินไปหรือขาดแคลน”

“มีนโยบายชัดเจนและมีคุณลักษณะของบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานตรงความต้องการของโรงเรียนและงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากจะรักในอาชีพครูแล้วยังต้องมีจิตสาธารณะและเสียสละ ได้ตลอดเวลา”

“บุคลากรครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ต้องมีจิตอาสา ต้องทุ่มเทเสียสละเวลาให้กับนักเรียนให้ความรักความอบอุ่นกับนักเรียนให้มาก เพื่อให้อนาคตของชาติได้มีการพัฒนาไปในทางที่ดีต่อไป”

“โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ขึ้นตรงกับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีโรงเรียนอยู่ครอบคลุมทั่วประเทศ ดังนั้นในการวางแผนและการสรรหาบุคลากร ตลอดจนงานบุคคลจะจัดให้มีการประชุมสัมมนากำหนดกิจกรรมเหล่านี้ร่วมกันเป็นแนวทางเดียวกันทั่วประเทศ สำหรับจังหวัดชายแดนภาคใต้ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์เพิ่งเปิดทำการ จึงควรจัดสรรหรือกำหนดตำแหน่งข้าราชการที่มีประสบการณ์ทำงานมาก่อนจะได้เข้าใจบทบาทหน้าที่มากกว่าที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ ทำให้การพัฒนาโรงเรียนเป็นไปได้ยากลำบาก มีครูขาดประสบการณ์และอัตราจ้างจำนวนมากกว่าข้าราชการอาวุโส”

2. ข้อเสนอแนะและแนวทางต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในด้านธำรงรักษาบุคลากร คือ ควรกรมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมและดูแลรักษาผลประโยชน์ของบุคลากร ดังความคิดเห็นต่อไปนี้

“พัฒนาครูอัตราจ้างที่มีจำนวนมากใน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เข้าใจภาระงานของ โรงเรียนหลังจากนั้นจัดสรรตำแหน่งรับครูอัตราจ้างเหล่านี้เข้าผู้ตำแหน่งข้าราชการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์มากกว่า ข้าราชการที่บรรจุมาใหม่ ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานใน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์แห่งนี้ อาจก่อปัญหาหรือขัดขวางการพัฒนาของโรงเรียนด้วยความไม่เข้าใจซึ่งต้องใช้เวลาานาน”

“การจัดคนให้เหมาะสมกับงานตามความรู้ความสามารถ”

“จัดคนให้เหมาะสมกับงาน ทำงานตามความรู้ ความสามารถจะได้มีสิทธิภาพที่ดี”

“สถานศึกษาควรมีการติดตามและตรวจสอบขั้นและเงินเดือนของบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน”

3. ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร คือ ควรให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือสถานศึกษา การจัดอบรมตรงตามสาขาวิชาเอกที่ทำการจัดการเรียนการสอน ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ดังความคิดเห็นต่อไปนี้

“ควรมีการจัดอบรมตรงตามสาขาวิชาเอกที่ทำการจัดการเรียนการสอน ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย”

“การจัดการอบรมบุคลากร โดยให้สถานศึกษาจัดงบประมาณในการเบิกจ่ายสำหรับบุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม”

“การฝึกอบรมให้กับครูอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียนการสอนตรงกับวิชาเอกหรือวิชาที่สอนและอบรมเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของครู โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ที่พบกับปัญหาต่างๆและมีแนวโน้มโยกย้ายไปในทางเดียวกันทั่วประเทศ”

“การให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดอบรมครูหรือจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนเพื่อจัดอบรมครูในสาขาวิชาเอก ให้อย่างต่อเนื่อง ทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการศึกษาดูงานจากหน่วยงานต่าง ๆ”

4. ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในด้านการให้พ้นจากงาน คือ ควรให้ความยุติธรรมกับบุคลากร โดยมีเกณฑ์การประเมินงานและวินัยที่ชัดเจน โดยมีคณะกรรมการที่แต่งตั้งจากโรงเรียนและให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมในวิชาชีพของบุคลากร ดังความคิดเห็นต่อไปนี้

“ ควรมีการมอบหมายภาระงานให้เสร็จสิ้นเรียบร้อยก่อนพ้นจากหน้าที่”

“ ควรมีหลักเกณฑ์และการพิจารณาความให้ชัดเจนและมีความยุติธรรม”

“ การให้พ้นจากงานต้องดูหลายรูปแบบว่าบุคลากรท่านนั้นละทิ้งหน้าที่หรือกระทำโดยมิชอบอย่างไรให้ดูเหตุผลด้วย”

“ ควรให้ความร่วมมือช่วยเหลือครูที่จะโอนย้าย”

“ ส่งเสริมในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่มั่นคงและสูงขึ้น”

“ ให้ความร่วมมืออย่างกัลยาณมิตร”

“ ด้วยวิธีการประเมิน โดยจัดทำตัวชี้วัดให้ครอบคลุมและมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน โดยมีคณะกรรมการที่แต่งตั้งจากโรงเรียนให้หลากหลายวิธีประกอบการพิจารณาออกเหนือจากการประเมินเอกสารอย่างเดียว เช่น ข้อมูลเชิงประจักษ์ สภาพที่เป็นจริง สอบถามจากผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ฯลฯ เพื่อความถูกต้องเป็นธรรมและขวัญกำลังใจ”



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังนี้

การวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้ เพื่อศึกษาระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อศึกษาระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 15 คนและครูผู้สอนจำนวน 165 คน ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 5 โรงเรียน จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปรากฏผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและได้ข้อค้นพบตามสมมติฐาน ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1 ด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารและครูมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายข้อ ยกเว้นข้อ 1,2 และข้อ 6 อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารและครูมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ภาพรวมและรายข้อ ยกเว้นข้อ 11 มีการนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยผู้บริหารเป็นผู้ นิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารและครูมีระดับความคิดเห็น ภาพรวมระดับมากและรายข้อระดับมาก ยกเว้นข้อ 26 – 29 และ 32 อยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านการให้พ้นจากงาน ผู้บริหารและครูมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ภาพรวมและรายข้อ ยกเว้นข้อ 45,46,47 และ 50 อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.1 ด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารและครูมีระดับความคิดเห็น ภาพรวมระดับน้อยและมีระดับความคิดเห็นรายข้อระดับน้อยทุกข้อ

2.2 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารและครูมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ทั้งภาพรวมและรายข้อ

2.3 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารและครูมีระดับความคิดเห็น ภาพรวมระดับน้อยและมีระดับความคิดเห็นรายข้อระดับน้อยทุกข้อยกเว้นข้อ 27 และ 28 อยู่ใน ระดับปานกลาง

2.4 ด้านการให้พ้นจากงาน ผู้บริหารและครูมีระดับความคิดเห็นในระดับน้อยทั้ง ภาพรวมและรายข้อ

3. ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ได้แก่

3.1 ด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร คือ ควรการสรรหาบุคลากรให้ตรงความต้องการ สาขาวิชาเอก รักในวิชาชีพครู มีความเสียสละและมีจิตสาธารณะ มีประสบการณ์การทำงาน ข้อเสนอแนะ และแนวทางต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์

3.2 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร คือ ควรการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมและดูแล รักษาผลประโยชน์ของบุคลากร

3.3 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร คือ ควรให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือ สถานศึกษา การจัดอบรมตรงตามสาขาวิชาเอกที่ทำการจัดการเรียนการสอน ตามภาระงานที่ได้รับ มอบหมาย

3.4 ด้านการให้พ้นจากงาน คือ ควรให้ความยุติธรรมกับบุคลากร โดยมีเกณฑ์การประเมิน งานและวินัยที่ชัดเจน โดยมีคณะกรรมการที่แต่งตั้งจาก โรงเรียนและให้ความช่วยเหลือส่งเสริมใน วิชาชีพของบุคลากร

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากรพบว่า โรงเรียนมีการจัดทำในด้านการวางแผนกำลังคนเพื่อคาดคะเนความต้องการกำลังคนในโรงเรียนไว้ล่วงหน้า โรงเรียนมีการกำหนดตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของบุคคลที่จะสรรหา โรงเรียนมีการคิดคำนวณอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าคำนวณโดยใช้จำนวนครูต่อนักเรียนเป็นเกณฑ์ โรงเรียนมีดำเนินการประกาศรับสมัครในการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรครูภายในโรงเรียน โดยใช้หลักเกณฑ์วิชาเอก คุณวุฒิของผู้สมัคร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนันทา กิมวาหา (2538) ที่พบว่า ในการวางแผนบุคลากรในโรงเรียนมีการกำหนดอัตรากำลังตามสภาพปัญหาของโรงเรียน และกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับหมวดวิชา มีการกำหนดอัตราไว้ล่วงหน้าเพราะการวางแผนกำลังคนที่ดีจะสามารถทำให้สถานศึกษาดำเนินการตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างดี เช่น จำนวนบุคลากรต้องมีความเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน และครูที่บรรจุในโรงเรียนต้องมีคุณสมบัติตามที่โรงเรียนต้องการด้วย ดังที่ วราพร พรหมแก้วพันธ์และ จรุณี เก้าเอี้ยน (2557) พบว่าผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมสรรหาให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยใช้ระบบคุณธรรมผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันพิจารณาความจำเป็นในการเพิ่มบุคลากร โดยคำนึงปริมาณงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบที่เพิ่มจริง การเพิ่มปริมาณและความรับผิดชอบเป็น ครั้งคราวอาจใช้วิธีจ้างครูหรือพนักงานสัญญาจ้างพิเศษ การใช้เทคโนโลยีทดแทน และการพิจารณาหาจากบุคลากรภายในที่เหมาะสมจากส่วนงานอื่น ปัญหาด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากรผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนไม่มีการกำหนดแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า ไม่มีการกำหนดวิธีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการรับสมัครบุคลากรใหม่ให้บุคคลภายนอกทราบอย่างกว้างขวาง ผู้บริหาร โรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของบุคลากรในโรงเรียนโดยไม่ให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม แนวทางการดำเนินการในการวางแผนและการสรรหาบุคลากร โรงเรียนต้องมีการวางแผนและการสรรหาบุคลากรให้ได้บุคลากรตรงตามสาขาวิชาเอก อย่างเหมาะสม ไม่มากเกินไปหรือขาดแคลน ควรมีการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากรให้ทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ O. Glenn Stahl (อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ วิศิษฎ์ภูงูร, 2548: 23) ได้ให้ความหมายการสรรหาบุคคลว่า หมายถึง การค้นหาและใช้ประโยชน์จากตลาดแรงงานที่ดีที่สุดสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องการ โดยใช้เอกสารแจ้งความ

ที่ชวนให้สนใจ การประชาสัมพันธ์ที่เพียงพอกับการเลือกใช้การทดสอบที่ทันสมัย การค้นหาผู้ที่จะมาแข่งขันกันทั้งภายนอก และภายในองค์กรอย่างกว้างขวาง และการบรรจุบุคคลเข้ามาทำงานให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนติดตามดูผลการทดลองปฏิบัติงานด้วย สถานศึกษาควรมีการติดตามและตรวจสอบขั้นและเงินเดือนของบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน

ด้านการธำรงรักษามูลค่ากร โรงเรียนมีการนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยผู้บริหารเป็นผู้นิเทศ มีการนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยให้หัวหน้างานร่วมกันนิเทศ นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่หรือการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน มีการธำรงรักษามูลค่ากรที่ปฏิบัติผลงาน โดยการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับอาวุโส ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสิทธิชัย ลีวเวหา (2554) ที่พบว่า ด้านการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของครู ผู้บริหารส่วนใหญ่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของครูในด้านการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร โรงเรียนใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรในการพิจารณาตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ปัญหาด้านการธำรงรักษาเกี่ยวกับครูไม่พอใจผลการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหาร โรงเรียนไม่มีการมอบหมายงานให้ครูใหม่อย่างเป็นธรรม การพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนไม่มีความเป็นธรรม แนวทาง การดำเนินการในด้านการธำรงรักษามูลค่ากรในเรื่องของการมอบหมายงานควรพิจารณาตามความรู้ความสามารถ เพื่อนำผลการดำเนินงานไปใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบให้เกิดความบริสุทธิ์ยุติธรรม ควรมีการจัดการบรรจุบุคลากรที่มีอายุงานมากน้อยตามลำดับ ภัควี พิทยา สัมศักดิ์ บุญสาธิต และอรพรรณ วังสมบัติ (2555) ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรที่ทำงานดี มีความมุ่งมั่น ขยันขันแข็ง เช่น การให้เกียรติบัตรหรือรางวัลสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น ตลอดจนให้ความสำคัญกับการปลูกฝังค่านิยมที่ดีในการทำงานให้กับบุคลากร ควรมีการจัดสรรบุคลากรตามวิชาเอกที่สถานศึกษาต้องการ

ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล โรงเรียนมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรโดยจัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนเป็นการเฉพาะ มีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น โดยพิจารณาตามความจำเป็นเร่งด่วนของโรงเรียน มีการจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุบล รักการงาน (2551) ที่พบว่า การพัฒนาบุคลากรใช้กิจกรรมการอบรมโดยจัดส่งบุคลากรไปเข้ารับการอบรมตามโครงการต่าง ๆ เมื่อครูเข้ารับการพัฒนาแล้วนำความรู้ที่ได้มาปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูทำงานตามความรู้ความสามารถ ซึ่งผู้บริหารจะเป็นผู้กระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการต่าง ๆ เป็นการพัฒนาทั้งตนเองและสถานศึกษาให้ก้าวหน้าควบคู่กันไป Meier (2001) ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในรัฐแคลิฟอร์เนียตอนเหนือ พบว่า การบริหารงานบุคคลผู้บริหารควรกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเป็น ลายลักษณ์อักษร การพัฒนาบุคลากร

ต้องจัดอบรมให้ความรู้ หลักการและวิธีทำงานให้ทันกับเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอและพัฒนาระบบการทำงาน ปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ปัญหาด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล ที่เป็นปัญหาอยู่ในระดับมากคือครูไม่ให้ความสำคัญในการสร้างผลงานทางวิชาการ โรงเรียนเสนองบประมาณในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรไม่พอเพียง ครูที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่ได้นำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมปอง นิลล้วน (2551) พบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรมาจากขาดงบประมาณในการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเข้ารับพัฒนาในสภาพปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินงานโดยหน่วยเหนือในการจัดพัฒนาบุคลากรบางครั้งไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา และการพัฒนาบุคลากรแต่ละครั้งไม่มีความต่อเนื่องทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่เข้าใจอย่างลึกซึ้ง แนวทางการดำเนินการด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล ดังได้กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับควรมีการจัดอบรมตรงตามสาขาวิชาเอกที่ทำการจัดการเรียนการสอน การกำหนดวิธีการจัดการอบรมบุคลากรโดยให้สถานศึกษาจัดงบประมาณในการเบิกจ่ายสำหรับบุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสมดังที่ วราพร พรหมแก้วพันธ์ และจรรุณี เก้าเอี้ยน (2557) ผู้บริหารควรร่วมการพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ ความสามารถ ตรงตามความถนัดและความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากร

ด้านการให้พ้นจากงาน การบริหารงานบุคคลในด้านการให้พ้นจากงาน ให้ข้าราชการครูขอโอนไปสังกัดอื่นเพราะสาเหตุต้องการย้ายสังกัด ให้การสนับสนุนครูให้พ้นจากตำแหน่งเดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยวิธีให้ข้อมูลข่าวสารการเลื่อนตำแหน่ง ให้การสนับสนุนครูให้พ้นจากตำแหน่งเดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยวิธีส่งเสริมเฉพาะบุคคลที่มีความสนใจ ปัญหาด้านการให้พ้นจากงาน ปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางที่มีปัญหามากเนื่องจากกรณีที่โรงเรียนถูกตัดอัตรากำลังในกรณีที่ครูได้รับการโอน ย้าย ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญในธรรมเนียมในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีการสร้างความผูกพันแก่ครูที่จะพ้นจากงาน ผู้วิจัยเห็นว่าสาเหตุของการย้ายของครูและบุคลากรนั้น มาจากความไม่พอใจในการบริหารงานบุคคล สวัสดิการ การมอบหมายงาน การพิจารณาความดีความชอบ ที่ไม่เป็นธรรมซึ่งสอดคล้อง พันธ์ หันนาคินทร์ (2542: 76) กล่าวว่า ปัญหาสำคัญบางประการของการบริหารบุคลากรที่มักเกิดขึ้นเสมอ คือ ความขัดแย้งระหว่างจุดหมายในชีวิตของผู้ปฏิบัติงานกับจุดหมายขององค์การหรือโรงเรียน องค์การมีความต้องการที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานทุกอย่างได้เต็มที่และเป็นไปตามจุดประสงค์ขององค์การ แต่การจะทำให้เช่นนั้นผู้ปฏิบัติงานก็ต้องใช้กำลังงานทั้งกายและใจ เสียสละตนเองเพื่อองค์การอย่างแท้จริง ต้องสละความรักตนเองและความเป็นตัวของตัวเองเพื่อองค์การซึ่งเป็นของยากที่มนุษย์ธรรมดาจะทำได้ แนวทางการดำเนินการด้านการให้พ้นจากงานในส่วนของงานพ้นจากงานภายในสถานศึกษา ผู้บริหารต้อง

ให้ความเป็นธรรมในด้านของการมอบหมายงาน ควรมอบให้ตามความรู้ความสามารถ ส่วนในด้านโรงเรียนถูกตัดอัตราเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยเหนือในกรณีนี้ถ้าให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ก็จะหมดไป ปัญหาผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้สร้างความผูกพันแก่ครูที่จะพ้นจากงานและครูไม่ได้รับความช่วยเหลือจากโรงเรียนกรณีโอน ย้าย นั้นต้องแก้ไขที่ตัวผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีใจกว้าง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการทำการวิจัย

1.1 ด้านการวางแผนและการสรรหาอัตรากำลังมีปัญหา คือ ขาดอัตรากำลังครูหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดสรรอัตรากำลังครูให้กับสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ให้มีอัตรากำลังพอเพียงกับภาระงานที่สถานศึกษารับผิดชอบและในเรื่องจำนวนครูขาดและครูเกินในบางหมวดวิชาจากการวิจัย พบว่า บางสถานศึกษาข้าราชการครูขาดในสาขาวิชาเอกที่ครูเกินในอีกสถานศึกษาหนึ่งซึ่งน่าจะมีการสับเปลี่ยน โอนย้ายกันได้ตามความเหมาะสมไม่ต้องรอให้ครบวาระ 1 ปี หรือ 2 ปีตามระเบียบเดิม เพราะปัญหาครูเป็นสิ่งจำเป็นที่รอไม่ได้ควรมีการแก้ไขอย่างรวดเร็ว ซึ่งการสับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสถานศึกษา

1.2 การธำรงรักษาในด้านสภาพแวดล้อมบริเวณ โดยทั่วไปของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษยังมีสภาพไม่เหมาะสม ปลอดภัยในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นเพื่อเป็นการปรับปรุงในส่วนนี้ผู้บริหาร คณะครู และชุมชน ควรให้ความร่วมมือกันเพื่อหาวิธีการในการปรับปรุงและพัฒนาให้สภาพแวดล้อม บริเวณมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ส่วนในด้านค่าตอบแทน หรือสิ่งจูงใจ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบหรือปรึกษาหารือตลอดเวลาและให้การยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรทำงานดีและประสบความสำเร็จ ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยเฉพาะการพิจารณาความดีความชอบต้องบริสุทธิ์ยุติธรรม

1.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่องควรสนับสนุนหรือกระตุ้นในโครงการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ เช่น การศึกษาต่อ เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตามความต้องการด้วยความสมัครใจ เพราะในปัจจุบันพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ครูยุคปฏิรูปจึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ใหม่ ต้องใฝ่รู้สนใจข่าวสารรอบตัว ที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาด้วย

1.4 ด้านการดำเนินการให้พ้นจากงานมีปัญหาอยู่บ้าง เช่น การตัดอัตรากำลังครูเมื่อครูย้ายหน่วยเหนือซึ่งเป็นผู้พิจารณาควรจะทำให้ความเป็นธรรมกับสถานศึกษาทุกแห่งและสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญแก่ครูที่จะเกษียณอายุราชการ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการสัมภาษณ์และตรวจสอบเอกสาร

2.2 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่บริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียกับการบริหารในปัจจุบัน





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

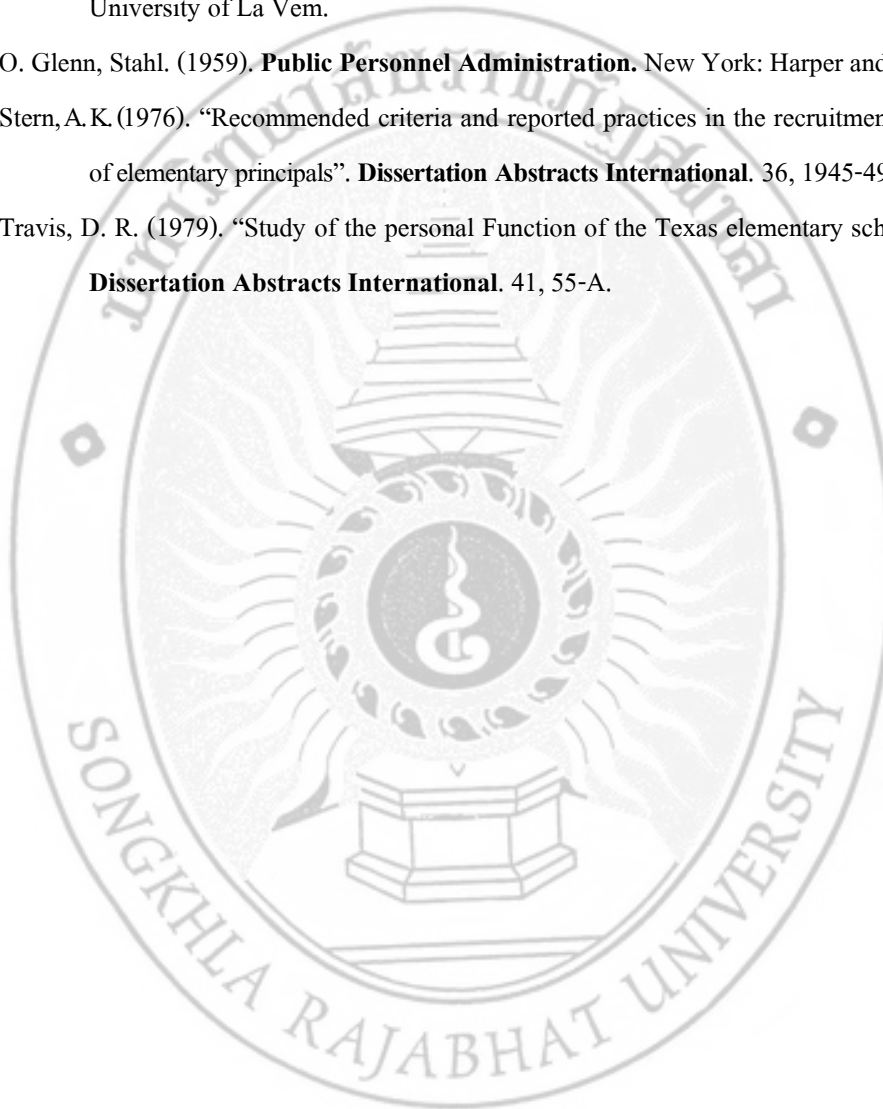
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). แผนปฏิบัติการประจำปี (พ.ศ. 2555-2558). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.
- กิตติมา กวยาวงศ์. (2547). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- กิตติมา ปรีดีดีล. (2546). การบริหารและนิติศาสตร์ศึกษา. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิพัฒน์.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกียรติศักดิ์ วงศ์กุลพิลาศ. (2545). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอป่าไร่ จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรรยาภรณ์ พานิชเจริญนาม. (2543). กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวคิดในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยด์.
- ทวีศักดิ์ วิเศษฐานกูร. (2548). การศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2542). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2546). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- บรรยงค์ โดจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.

- ประชารัตน์ โนนทวงษ์. (2551). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษา
เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์. (2548). “ขอบข่ายการจัดการโรงเรียนประถมศึกษา,” เอกสารการสอนชุด
วิชาการจัดการเรียนโรงเรียนประถมศึกษา หน่วยที่ 1-6. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- พนัส หันนาคินทร์. (2543). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
_____. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: พรวนการพิมพ์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- _____. (2541). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ สถาบัน
ราชภัฏสวนดุสิต.
- _____. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สภา.
- พรศักดิ์ คงฤทธิ์. (2551). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเครือข่ายเกาะพะงัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ภักวี พิฑาคำ สมศักดิ์ บุญสาคร และอรุวรรณ วังสมบัติ. (2555). สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
จัดตั้งใหม่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย (Online). [http://www.mfu.ac.th/
school/liberalarts_new/pdf-jornal/2555/2555_7.pdf](http://www.mfu.ac.th/school/liberalarts_new/pdf-jornal/2555/2555_7.pdf), 5 ธันวาคม 2557.
- ภัทรวดี เกตุแก้ว. (2551). สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชุมพร เขต 1. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ภิญโญ สาคร. (2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
_____. (2547). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- เมธี ปิณฑนานนท์. (2549). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร:
ราชกิจจานุเบกษา. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)
- วราพร พรหมแก้วพันธ์ และจรัญ แก้วเอี่ยม. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอมาบตาพุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 (Online). [http://www.hu.ac.th/
Symposium2014/proceedings/data/10_Education-P/10_Education-P-2.pdf](http://www.hu.ac.th/Symposium2014/proceedings/data/10_Education-P/10_Education-P-2.pdf), 5 ธันวาคม 2557.

- วันชาวีรา เบ็ญยะเดะ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2541). “หลักการบริหารงานบุคคล”. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียนหน่วยที่ 1-8. พิมพ์ครั้งที่ 14. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วีระศักดิ์ พรหมหาราช. (2544). สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริลักษณ์ วิชยพงศ์. (2546). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสาร.
- สมาน รังสิโยกฤกษ์. (2545). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สมาน อัสวภูมิ. (2545). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมคิด บางโม. (2544). การบริหารการศึกษาทฤษฎี-ปฏิบัติเรียนรู้สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏพระนคร.
- สมปอง นิลล้วน. (2551). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สมชาย ตังศุกศิริ. (2542). การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยวิธีการต่างกันในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2544). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2546). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2556). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2556จ). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ เดชรัตนวรกุล. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพผู้นำกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ.**
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **รายงานการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหาร
บุคลากรจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย.** กรุงเทพมหานคร:
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2557). **ข้อมูลสารสนเทศ ปี 2557.** กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ
- สิทธิ์ ชีรสรณ์. (2551). **การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.**
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิทธิชัย ลีวเวหา. (2534). **การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.**
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา กิมาวะหา. (2538). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา เลาหันันท์. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- เสนาะ ดิยาวี. (2543). **การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- อริศ พิงเสื่อ. (2545). **ปัญหาและข้อเสนอการแก้ไขการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์
ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณรักษ์ สุขบุญ. (2552). **การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองจันทบุรี.**
รายงานการศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อานวย แสงสว่าง. (2540). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: อักษราพัฒนา.
- อุทัย หิรัญโต. (2541). **หลักการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2547). **หลักบริหารการศึกษาทั่วไป.** กรุงเทพมหานคร: องค์กรศิลปการพิมพ์.
- Best, John W. and James V. Kahn. (1993). **Research in Education.** 7 th ed. Boston,Massachusetts:
Allyn and Bacon.
- Best, J.W. (1977). **Research in Education.** 3rded. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Castetter, William B. (1976). **The Personnel Function in Educational Administration.**

- Flippo, Edwin B. (1961). **Principle of Personnel Management**. New York : McGraw-Hill.
- Martinez-Trinidad, M. E. (2000). **Marketing the services of Saint Louis University Libraries** (Online).
<http://dspace.slu.edu.ph/handle/123456789>, December 5, 2014.
- Meier, S.E. (2001). **Northern California School superintendent's perception regarding conflicts with board members in the area of human recourse administration**. Thesis (Ed.D)
 University of La Vem.
- O. Glenn, Stahl. (1959). **Public Personnel Administration**. New York: Harper and Brothers.
- Stern, A.K. (1976). "Recommended criteria and reported practices in the recruitment and Selection of elementary principals". **Dissertation Abstracts International**. 36, 1945-4946A.
- Travis, D. R. (1979). "Study of the personal Function of the Texas elementary school principle". **Dissertation Abstracts International**. 41, 55-A.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นายอัครอรอหมาน ปะดูกา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร
2. นายสัมภรณ์ ปลอดขาว ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ถวิล อนันตพงศ์ ตำแหน่ง อาจารย์ โปรแกรมการบริหารการศึกษา
สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สงขลา
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชิต รอดทอง ตำแหน่ง อาจารย์ โปรแกรมการบริหารการศึกษา
สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สงขลา
5. ดร.นงนภัสส์ มากชูชิต ตำแหน่ง อาจารย์ โปรแกรมวิวัฒนาการทางการศึกษา
สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สงขลา



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ศธ 0560.06 / ว 0023

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

13 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

ด้วย นายสมพงษ์ อาดำ รหัส 53G1801021 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพและปัญหา การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้”

โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร.ปัทมาพร ชเลิศเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่า นายอับดุลรอหมาน ปะดูกา บุคลากรใน สังกัดของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความ สอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัย (IOC: Index of Congruence) ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าจะได้รับความ ร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุระพรรณ จิตสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี

โทรศัพท์/โทรสาร 0 7433 6948

<http://bunedit.skru.ac.th/>www.facebook.com/gsskru



ที่ ศร 0560.06 / ว 0023

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

13 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

ด้วย นายสมพงษ์ อาดำ รหัส 53G1801021 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพและปัญหา การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้”


โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร.ปัทมาพร ชเลิศเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่า นายสัมภรณ์ ปลอดขาว บุคลากรใน สังกัดของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความ สอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัย (IOC: Index of Congruence) ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าจะได้รับความ ร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุระพรรณ จิตสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี

โทรศัพท์/โทรสาร 0 7433 6948

<http://bundit.skru.ac.th/>www.facebook.com/gsskru



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 246

ที่ บวล. 0225 / 2558

วันที่ 21 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ถวิล อนันตพงศ์

ด้วย นายสมพงษ์ อาดำ รหัส 53G1801021 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้”

โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร.ปัทมาพร ชลิตเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัย (IOC: Index of Congruence) ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุระพรรณ จุลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 246

ที่ บวส. 0225 / 2558

วันที่ 21 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชิต รอดทอง

ด้วย นายสมพงษ์ อาดำ รหัส 53G1801021 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้”

โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร.ปัทมาพร ชลิตเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัย (IOC: Index of Congruence) ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุระพรรณ จุลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 246

ที่ บวส. 0225 / 2558

วันที่ 21 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.นงนภัสส์ มากชูชิต

ด้วย นายสมพงษ์ อาดำ รหัส 53G1801021 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้”

โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร.ปัทมาพร ชลิตเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัย (IOC: Index of Congruence) ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุระพรรณ จุลสุวรรณ)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย



ที่ ศธ 0560.06 / ว 0025

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

24 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 39 จังหวัดนราธิวาส

ด้วย นายสมพงษ์ อาคำ รหัสนักศึกษา 53G1801021 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพและปัญหา การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้”

โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร.ปัทมาพร ชเลิศเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตาม กระบวนการวิจัยจึงพิจารณาเลือกหน่วยงานของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัยโดยใช้แบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน ซึ่งวันและเวลานักศึกษาผู้ทำวิจัยจะ ประสานงานด้วยตนเองอีกครั้ง ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและหน่วยงานของท่าน แต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าจะได้รับความร่วมมือ จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุระพรณ์ จุฬสุวรรณม์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 74-33 6933 ต่อ 246

โทรสาร. 0 74-33 6948

<http://bundit.skru.ac.th/>



ที่ ศธ 0560.06 / ว 0025

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

24 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 40 จังหวัดปัตตานี

ด้วย นายสมพงษ์ อาดำ รหัสนักศึกษา 53G1801021 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพและปัญหา การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้”


โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร.ปัทมาพร ชเลิศเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตาม กระบวนการวิจัย จึงพิจารณาเลือกหน่วยงานของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัยโดยใช้แบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน ซึ่งวันและเวลานักศึกษาผู้ทำวิจัยจะ ประสานงานด้วยตนเองอีกครั้ง ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและหน่วยงานของท่าน แต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือ จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พระพรณ์ จุฬสุวรรณ)

สณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 74-33 6933 ต่อ 246

โทรสาร. 0 74-33 6948

<http://bundit.skru.ac.th/>



ที่ ศธ 0560.06 / ว 0025

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

24 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 41 จังหวัดยะลา

ด้วยนายสมพงษ์ อาคำ รหัสนักศึกษา 53G1801021 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพและปัญหา การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้”

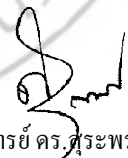
โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร.ปัทมาพร ชเลิศเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตาม กระบวนการวิจัยจึงพิจารณาเลือกหน่วยงานของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัยโดยใช้แบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน ซึ่งวันและเวลานักศึกษาผู้ทำวิจัยจะ ประสานงานด้วยตนเองอีกครั้ง ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะไม่ส่งผลกระทบหรือส่งผลเสียหายต่อการทำงานและหน่วยงานของท่าน แต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าจะได้รับความร่วมมือ จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุระพรรณ จุดสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 74-33 6933 ต่อ 246

โทรสาร. 0 74-33 6948

<http://bunedit.skru.ac.th/>



ที่ ศธ 0560.06 / ว 0025

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

24 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 42 จังหวัดสตูล

ด้วยนายสมพงษ์ อาคำรหัสนักศึกษา 53G1801021 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพและปัญหา การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้”

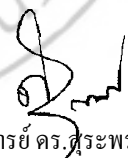
โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร.ปัทมาพร ชเลิศเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตาม กระบวนการวิจัยจึงพิจารณาเลือกหน่วยงานของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัยโดยใช้แบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน ซึ่งวันและเวลานักศึกษาผู้ทำวิจัยจะ ประสานงานด้วยตนเองอีกครั้ง ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะไม่ส่งผลกระทบหรือส่งผลเสียหายต่อการทำงานและหน่วยงานของท่าน แต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าจะได้รับความร่วมมือ จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุระพรรณ จุดสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 74-33 6933 ต่อ 246

โทรสาร. 0 74-33 6948

<http://bundit.skru.ac.th/>



ที่ ศธ 0560.06 / ว 0025

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

24 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 43 จังหวัดสงขลา

ด้วย นายสมพงษ์ อาคำ รหัสนักศึกษา 53G1801021 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สภาพและปัญหา การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้”

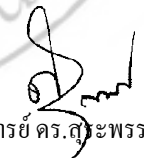
โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร.ปัทมาพร ชเลิศเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตาม กระบวนการวิจัย จึงพิจารณาเลือกหน่วยงานของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลวิจัยโดยใช้แบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน ซึ่งวันและเวลานักศึกษาผู้ทำวิจัยจะ ประสานงานด้วยตนเองอีกครั้ง ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและหน่วยงานของท่าน แต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา หวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือ จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุระพรณ์ จุฬสุวรรณ)

กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 74-33 6933 ต่อ 246

โทรสาร. 0 74-33 6948

<http://bundit.skru.ac.th/>



ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล ปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ใน 4 ด้าน คือ

- 1) การวางแผนและการสรรหาบุคลากร
- 2) การธำรงรักษามูลค่า
- 3) การฝึกอบรมและการพัฒนามูลค่า
- 4) การให้พ้นจากงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใน 4 ด้าน คือ

- 1) การวางแผนและการสรรหาบุคลากร
- 2) การธำรงรักษามูลค่า
- 3) การฝึกอบรมและการพัฒนามูลค่า
- 4) การให้พ้นจากงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริงสำหรับตัวท่านโดยเลือกสถานภาพของตัวท่านเพียงสถานภาพเดียวเท่านั้น

1) ตำแหน่งงาน

- () ผู้บริหารสถานศึกษา
- () ครู

2) วุฒิทางการศึกษา

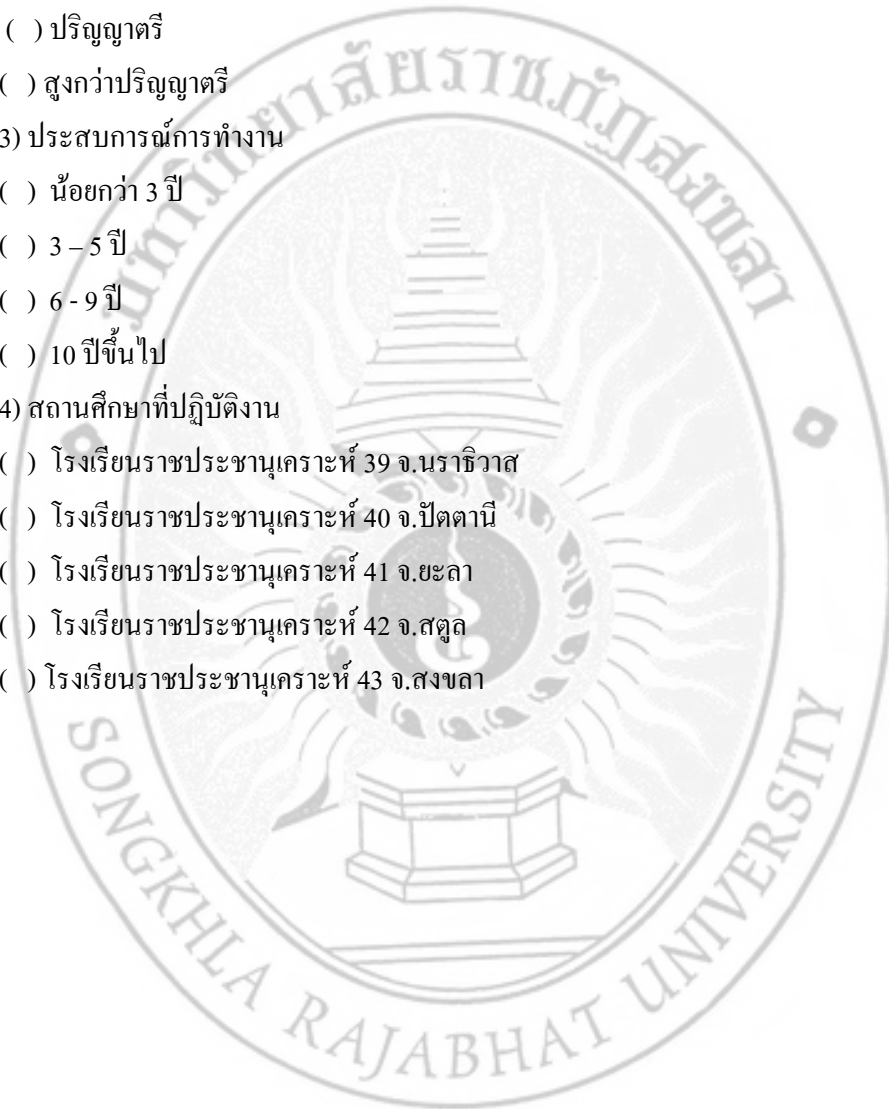
- () ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี

3) ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 3 ปี
- () 3 – 5 ปี
- () 6 - 9 ปี
- () 10 ปีขึ้นไป

4) สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

- () โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 39 จ.นราธิวาส
- () โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 40 จ.ปัตตานี
- () โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 41 จ.ยะลา
- () โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 42 จ.สตูล
- () โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 43 จ.สงขลา



ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นของท่านที่ตรงกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ระดับคะแนน 5 หมายถึง สภาพการบริหารงานบุคคลมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพการบริหารงานบุคคลมาก

3 หมายถึง สภาพการบริหารงานบุคคลปานกลาง

2 หมายถึง สภาพการบริหารงานบุคคลน้อย

1 หมายถึง สภาพการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

ข้อ	สภาพการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	มีการจัดทำในด้านการวางแผนกำลังคนเพื่อคาดคะเนความต้องการกำลังคนในโรงเรียนไว้ล่วงหน้า					
2.	มีการคิดคำนวณอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าคำนวณโดยใช้จำนวนครูต่อนักเรียนเป็นเกณฑ์					
3.	มีการวางแผนบุคลากรคำนึงถึงวุฒิทางการศึกษา/วิชาเอก					
4.	มีการวางแผนบุคลากรคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติราชการ					
5.	มีดำเนินการประกาศรับสมัครในการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ					
6.	มีการกำหนดตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของบุคคลที่จะสรรหา					
7.	มีหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรครูภายในโรงเรียนโดยใช้หลักเกณฑ์ความสมัครใจของผู้สมัคร					
8.	มีหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรครูภายในโรงเรียนโดยใช้หลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถของผู้สมัคร					
9.	มีหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรครูภายในโรงเรียนโดยใช้หลักเกณฑ์วิชาเอก คุณวุฒิของผู้สมัคร					
10.	มีหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรครูภายในโรงเรียนโดยใช้หลักเกณฑ์ประสบการณ์ในการสอนของผู้สมัคร					
11.	มีการนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยผู้บริหารเป็นผู้นิเทศ					

ข้อ	สภาพการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12.	มีการนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยให้หัวหน้างานร่วมกันนิเทศ					
13.	มีการนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยให้ครูนิเทศงานกันเอง					
14.	มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแล ชี้นำ ให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
15.	มีการธำรงรักษามูลค่าครูที่ปฏิบัติผลงานโดยการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับอาวุโส					
16.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยผู้บริหารประเมินจากคุณภาพของงาน					
17.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยให้ครูประเมินผลงานซึ่งกันและกัน					
18.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยให้ครูรายงานความก้าวหน้าของงานเป็นระยะๆ					
19.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยประเมินจากความสามารถในการจัดการเรียนการสอน					
20.	นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่ง					
21.	นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบ					
22.	นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาการ โอน ย้าย					
23.	นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่หรือการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน					
24.	มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยศึกษาข้อมูลครูเป็นรายบุคคลก่อนกำหนดเป็นเป้าหมายพัฒนา					
25.	มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยนำสภาพปัญหาปัจจุบันที่เป็นปัญหาของโรงเรียนมากำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนา					
26.	มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยจัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนเป็นการเฉพาะ					
27.	มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยนำความเคลื่อนไหวด้านการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนา					
28.	มีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น โดยพิจารณาตามความสมัครใจของครู					

ข้อ	สภาพการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
29.	มีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น โดยพิจารณาตามความจำเป็นเร่งด่วนของโรงเรียน					
30.	มีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น โดยพิจารณาจากที่ครูรับผิดชอบ					
31.	มีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น โดยพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครู					
32.	มีการจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรม					
33.	มีการจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการศึกษาต่อ					
34.	มีการจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการส่งเข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ					
35.	มีการจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยการทัศนศึกษาดูงาน					
36.	หลังจากครูเข้ารับการอบรมแล้ว โรงเรียนได้จัดให้มีการรายงานผลด้วยวิธีการทำเป็นเอกสารเผยแพร่กับบุคคลอื่น					
37.	หลังจากครูเข้ารับการอบรมแล้ว โรงเรียนได้จัดให้มีการรายงานผลด้วยวิธีการรายงานต่อผู้บริหารด้วยวาจา					
38.	หลังจากครูเข้ารับการอบรมแล้ว โรงเรียนได้จัดให้มีการรายงานผลด้วยวิธีการรายงานต่อที่ประชุมครูด้วยวาจา					
39.	หลังจากครูเข้ารับการอบรมแล้ว โรงเรียนได้จัดให้มีการรายงานผลด้วยวิธีการรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บริหาร					
40.	นำผลการพัฒนาของครูมาปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้รับผิดชอบงานที่ได้รับการพัฒนา					
41.	นำผลการพัฒนาของครูมาปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน โดยเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้					
42.	นำผลการพัฒนาของครูมาปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูทำงานตามความรู้ความสามารถ					
43.	มีส่วนช่วยดำเนินการให้ข้าราชการครูย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่นโดยการแนะนำขั้นตอนการโอน ย้าย					
44.	มีส่วนช่วยดำเนินการให้ข้าราชการครูย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่นโดยการติดต่อเรื่องโอนย้ายให้					

ข้อ	สภาพการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
45.	มีส่วนช่วยดำเนินการให้ข้าราชการครูย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่นโดยการเสนอเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา					
46.	ให้การสนับสนุนครูให้พ้นจากตำแหน่งเดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยวิธีให้ข้อมูลข่าวสารการเลื่อนตำแหน่ง					
47.	ให้การสนับสนุนครูให้พ้นจากตำแหน่งเดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยวิธีส่งเสริมเฉพาะบุคคลที่มีความสนใจ					
48.	โรงเรียนของท่านให้การสนับสนุนครูให้พ้นจากตำแหน่งเดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยวิธีเปิดโอกาสให้ครูสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง					
49.	ให้การสนับสนุนครูให้พ้นจากตำแหน่งเดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยวิธีจัดอบรมให้ครูเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ					
50.	ให้ข้าราชการครูขอโอนไปสังกัดอื่นเพราะสาเหตุต้องการย้ายสังกัด					
51.	ให้ข้าราชการครูขอโอนไปสังกัดอื่นเพราะสาเหตุ ต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น					
52.	ให้ข้าราชการครูขอโอนไปสังกัดอื่นเพราะสาเหตุ ต้องการเปลี่ยนแปลงงาน					
53.	ให้ข้าราชการครูขอโอนไปสังกัดอื่นเพราะสาเหตุ ต้องการเพิ่มประสบการณ์					
54.	ให้ข้าราชการครูขอลาออกได้โดยโรงเรียนมีการศึกษาข้อมูลถึงสาเหตุของการลาออก					
55.	ให้ข้าราชการครูขอลาออกได้โดยโรงเรียนมีการเชิญครูมาพูดคุยเพื่อทบทวนการลาออก					
56.	ให้ข้าราชการครูขอลาออกโดยโรงเรียนมีการดำเนินการตามขั้นตอนและอำนวยความสะดวกให้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นของท่านที่ตรงกับปัญหาการบริหารงานบุคคล
ในสถานศึกษา

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลมากที่สุด

4 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลมาก

3 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลปานกลาง

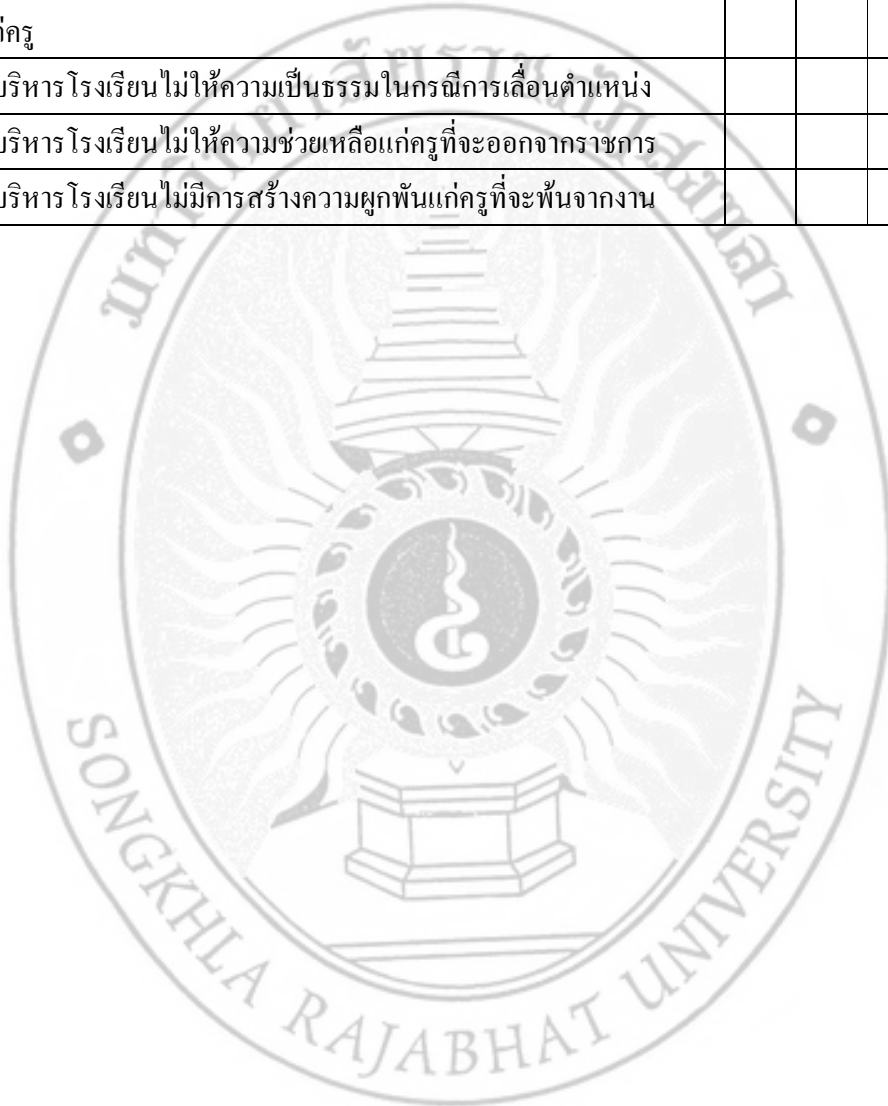
2 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลน้อย

1 หมายถึง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

ข้อ	ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
1.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนกำหนดอัตรากำลังโดยบุคลากรไม่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน					
2.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากร โดยไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน					
3.	อัตรากำลังบุคลากรในปัจจุบันไม่เพียงพอกับปริมาณงานและจำนวนนักเรียน					
4.	ผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง					
5.	ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง					
6.	ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณา การรับ โอน ย้าย และการลาออกของบุคลากร โดยไม่ให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม					
7.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของบุคลากรในโรงเรียน โดยไม่ให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม					
8.	ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีการกำหนดแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า					
9.	ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีการกำหนดวิธีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการรับสมัครบุคลากรใหม่ให้บุคคลภายนอกทราบอย่างกว้างขวาง					
10.	บุคลากรในโรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการบุคลากร					

ข้อ	ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
11.	ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ตรงตามความต้องการของโรงเรียน					
12.	ขั้นตอนการสรรหาบุคลากรยังไม่เป็นระบบเกิดความล่าช้า ทำให้ได้บุคลากรไม่ทันตามความต้องการ					
13.	กระบวนการสรรหาบุคลากรขาดความยุติธรรมจึงทำให้ได้บุคลากรไม่ตรงตามความต้องการ					
14.	การสรรหาบุคลากรใหม่ไม่ได้ระบุคุณสมบัติอย่างชัดเจน					
15.	โรงเรียนไม่มีอำนาจในการสรรหาบุคลากรจากภายนอกโดยตรง					
16.	ครูบางสาขา วิชาเอกมีมากเกินไปเกินความต้องการ					
17.	ไม่มีการมอบหมายงานให้ครูใหม่อย่างเป็นธรรมชาติ					
18.	การนิเทศงานในโรงเรียนไม่ได้รับความร่วมมือและการยอมรับจากครู					
19.	โรงเรียนไม่ได้กำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน					
20.	การพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนไม่มีความเป็นธรรม					
21.	โรงเรียนไม่ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน					
22.	ครูไม่พอใจผลการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารโรงเรียน					
23.	มีการตัดโอนบุคลากรระหว่างหน่วยงานโดยไม่เป็นธรรม					
24.	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อม และบริเวณที่ไม่เหมาะสมไม่มีปลอดภัยในการทำงานของครู					
25.	ครูในโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาอบรม					
26.	ครูไม่เต็มใจ ในกรณีที่โรงเรียนส่งเข้าร่วมอบรมในแต่ละครั้ง					
27.	โรงเรียนมีโปรแกรมการฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของครู					
28.	โรงเรียนไม่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
29.	ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนหรือกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
30.	โรงเรียนเสนองบประมาณในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรไม่พอเพียง					
31.	ครูที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่ได้นำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาศึกษา					
32.	ครูไม่ให้ความสำคัญในการสร้างผลงานทางวิชาการ					

ข้อ	ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
33.	ครูไม่ได้รับความเป็นธรรมในการโอน ย้าย					
34.	ครูไม่ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากโรงเรียนกรณีโอน ย้าย					
35.	โรงเรียนถูกตัดอัตรากำลังในกรณีที่ครูได้รับการ โอน ย้าย					
36.	ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงานกรณีโรงเรียนถูกตัดอัตรากำลัง					
37.	ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมในการพิจารณาผลงานทางวินัยแก่ครู					
38.	ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมในกรณีการเลื่อนตำแหน่ง					
39.	ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความช่วยเหลือแก่ครูที่จะออกจากราชการ					
40.	ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีการสร้างความผูกพันแก่ครูที่จะพ้นจากงาน					



ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. ท่านมีข้อเสนอแนะต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์
ในด้านการวางแผนและการสรรหาบุคลากร อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์
ในด้านธำรงรักษามูลากร อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีข้อเสนอแนะและแนวทางต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์
ในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนามูลากร อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีข้อเสนอแนะต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์
ในด้านการให้พ้นจากงาน อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก จ
การหาคุณภาพเครื่องมือ

**ตารางสรุปผลแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่มีต่อแบบสอบถามในการหาประสิทธิภาพ ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อวิจัย
เรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้**

ข้อ	รายการข้อความความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1.	มีการจัดทำในด้านการวางแผนกำลังคน เพื่อคาดคะเนความต้องการกำลังคนในโรงเรียนไว้ล่วงหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	มีการแจ้งนโยบายในเรื่องการบริหารงานบุคคลจัดทำเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานแต่ละปี	+1	+1	-1	0	0	0.33	ปรับปรุง
3.	มีการแจ้งนโยบายในเรื่องการบริหารงานบุคคลชี้แจงให้คณะครูทราบในที่ประชุม	+1	+1	-1	0	0	0.33	ปรับปรุง
4.	ปัจจุบันในโรงเรียนของท่านมีอัตรากำลังเหมาะสมกับปริมาณงาน	+1	+1	-1	0	0	0.33	ปรับปรุง
5.	มีการคิดคำนวณอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าคำนวณโดยใช้จำนวนครูต่อนักเรียนเป็นเกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	มีการวางแผนบุคลากรคำนึงถึงวุฒิทางการศึกษา/วิชาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	มีการวางแผนบุคลากรคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	มีดำเนินการประกาศรับสมัครในการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	มีการกำหนดตำแหน่งงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของบุคคลที่จะสรรหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
10.	มีหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรครูภายในโรงเรียนโดยใช้หลักเกณฑ์ความสมัครใจของผู้สมัคร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	มีหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรครูภายในโรงเรียนโดยใช้หลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถของผู้สมัคร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	มีหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรครูภายในโรงเรียนโดยใช้หลักเกณฑ์วิชาเอก คุณวุฒิของผู้สมัคร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	มีหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรครูภายในโรงเรียนโดยใช้หลักเกณฑ์ประสบการณ์ในการสอนของผู้สมัคร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	มีการนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยผู้บริหารเป็นผู้นิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	มีการนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยให้หัวหน้างานร่วมกันนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	มีการนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยให้ครูนิเทศงานกันเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแล ชี้นำ เพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
18.	มีการชำระรักษาบุคลากรที่ปฏิบัติผลงานโดยการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับอาวุโส	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19.	มีการชำระรักษาบุคลากรที่ปฏิบัติผลงานโดยการเลื่อนตำแหน่งตามคำสั่งปฏิบัติหน้าที่ของครู	+1	+1	-1	-1	+1	0.40	ปรับปรุง
20.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยผู้บริหารประเมินจากคุณภาพของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
21.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยให้ครูประเมินผลงานซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยให้ครูรายงานความก้าวหน้าของงาน เป็นระยะๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยประเมินจากความสามารถในการ จัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24.	นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ใน การเลื่อนตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25.	นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ใน การพิจารณาความดีความชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26.	นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ใน การพิจารณาการโอน ย้าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ใน การให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่หรือ การเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28.	มีการจัดทำแผนงาน / โครงการใน การพัฒนาบุคลากรโดยกำหนดไว้ใน แผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน	+1	-1	+1	-1	+1	0.20	ปรับปรุง
29.	มีการจัดทำแผนงาน / โครงการใน การพัฒนาบุคลากรโดยแต่งตั้งคณะทำงาน โดยเฉพาะ	+1	-1	-1	+1	+1	0.20	ปรับปรุง
30.	มีการจัดทำแผนงาน / โครงการใน การพัฒนาบุคลากรโดยผู้บริหารจัดทำ แผนงาน / โครงการด้วยตนเอง	+1	-1	-1	+1	+1	0.20	ปรับปรุง
31.	มีการจัดทำแผนงาน / โครงการใน การพัฒนาบุคลากรโดยให้หัวหน้างาน เป็นผู้ดำเนินงานจัดทำ	+1	-1	-1	+1	+1	0.20	ปรับปรุง

ข้อ	รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
32.	มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยศึกษาข้อมูลครูเป็นรายบุคคลก่อนกำหนดเป็นเป้าหมายพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33.	มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยนำสภาพปัญหาปัจจุบันที่เป็นปัญหาของโรงเรียนมากำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34.	มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยจัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนเป็นการเฉพาะ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35.	มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยนำความเคลื่อนไหวด้านการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36.	มีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้นโดยพิจารณาตามความสมัครใจของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37.	มีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้นโดยพิจารณาตามความจำเป็นเร่งด่วนของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38.	มีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้นโดยพิจารณางานที่ครูรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39.	มีการคัดเลือกครูเข้ารับการพัฒนาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้นโดยพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40.	มีการจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
41.	มีการจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการศึกษาต่อ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42.	มีการจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการส่งเข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43.	มีการจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยการทัศนศึกษาดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44.	หลังจากครูเข้ารับการอบรมแล้วโรงเรียนได้จัดให้มีการรายงานผลด้วยวิธีการทำเป็นเอกสารเผยแพร่กับบุคคลอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45.	หลังจากครูเข้ารับการอบรมแล้วโรงเรียนได้จัดให้มีการรายงานผลด้วยวิธีการรายงานต่อผู้บริหารด้วยวาจา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46.	หลังจากครูเข้ารับการอบรมแล้วโรงเรียนได้จัดให้มีการรายงานผลด้วยวิธีการรายงานต่อที่ประชุมครูด้วยวาจา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47.	หลังจากครูเข้ารับการอบรมแล้วโรงเรียนได้จัดให้มีการรายงานผลด้วยวิธีการรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48.	นำผลการพัฒนาของครูมาปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้รับผิดชอบงานที่ได้รับการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49.	นำผลการพัฒนาของครูมาปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานโดยเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50.	นำผลการพัฒนาของครูมาปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานโดยเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูทำงานตามความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
51.	ไม่ได้มีส่วนช่วยดำเนินการให้ข้าราชการครูย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่นเพราะเป็นหน้าที่ของผู้อำนวยการ	0	0	+1	-1	+1	0.20	ปรับปรุง
52.	มีส่วนช่วยดำเนินการให้ข้าราชการครูย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น โดยการแนะนำขั้นตอนการโอนย้าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
53.	มีส่วนช่วยดำเนินการให้ข้าราชการครูย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น โดยการติดต่อเรื่องโอนย้ายให้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54.	มีส่วนช่วยดำเนินการให้ข้าราชการครูย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น โดยการเสนอเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55.	มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานแก่ครูในโรงเรียนโดยใช้ระบบหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนกัน	+1	-1	+1	-1	+1	0.20	ปรับปรุง
56.	มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานแก่ครูในโรงเรียนโดยเปลี่ยนหน้าที่ตามความสมัครใจ	+1	-1	+1	-1	+1	0.20	ปรับปรุง
57.	มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานแก่ครูในโรงเรียนโดยเปลี่ยนหน้าที่เมื่อครบวาระ	+1	-1	+1	-1	+1	0.20	ปรับปรุง
58.	มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานแก่ครูในโรงเรียนโดยเสนอเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา	+1	-1	+1	-1	+1	0.20	ปรับปรุง
59.	ให้การสนับสนุนครูให้พ้นจากตำแหน่งเดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยวิธีให้ข้อมูลข่าวสารการเลื่อนตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
60.	ให้การสนับสนุนครูให้พ้นจากตำแหน่งเดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยวิธีส่งเสริมเฉพาะบุคคลที่มีความสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
61.	ให้การสนับสนุนครูให้พ้นจากตำแหน่งเดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยวิธีเปิดโอกาสให้ครูสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
62.	ให้การสนับสนุนครูให้พ้นจากตำแหน่งเดิมไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยวิธีจัดอบรมให้ครูเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
63.	ให้ข้าราชการครูขอโอนไปสังกัดอื่นเพราะสาเหตุต้องการย้ายสังกัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
64.	ให้ข้าราชการครูขอโอนไปสังกัดอื่นเพราะสาเหตุ ต้องการตำแหน่งให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
65.	ให้ข้าราชการครูขอโอนไปสังกัดอื่นเพราะสาเหตุ ต้องการเปลี่ยนแปลงงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
66.	ให้ข้าราชการครูขอโอนไปสังกัดอื่นเพราะสาเหตุต้องการเพิ่มประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
67.	ให้ข้าราชการครูขอลาออกได้โดยโรงเรียนมีการศึกษาข้อมูลถึงสาเหตุของการลาออก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
68.	ให้ข้าราชการครูขอลาออกได้โดยโรงเรียนมีการเชิญครูมาพูดคุยเพื่อทบทวนการลาออก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
69.	ให้ข้าราชการครูขอลาออกโดยโรงเรียนมีการดำเนินการตามขั้นตอนและอำนวยความสะดวกให้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
70.	ให้ข้าราชการครูขอลาออกโดยโรงเรียนมีออกหนังสือชมเชยการปฏิบัติงานให้	+1	-1	+1	-1	+1	0.20	ปรับปรุง

สรุปผลแสดงความคิดเห็นของกรรมการผู้เชี่ยวชาญ

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้ (56 ข้อ)
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้ (14 ข้อ)



**ตารางสรุปผลแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่มีต่อแบบสอบถามในการหาประสิทธิภาพ ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อวิจัย
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้**

ข้อ	รายการข้อความความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนกำหนด อัตรากำลังโดยบุคลากรไม่ได้มีส่วนร่วม ในการวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนด คุณสมบัติของบุคลากรโดยไม่ตรงกับ ความต้องการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	อัตรากำลังบุคลากรในปัจจุบันไม่ เพียงพอกับปริมาณงานและจำนวน นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้ศึกษาสภาพ ปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียนเพื่อเป็น แนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีข้อมูลและ รายละเอียดต่างๆ ในการวางแผน อัตรากำลัง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณา การรับ โอน ย้าย และการลาออกของบุคลากรโดย ไม่ให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์ มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของบุคลากร ในโรงเรียน โดยไม่ให้บุคลากรใน โรงเรียนได้มีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีการกำหนดแผน อัตรากำลังไว้ล่วงหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
9.	ผู้บริหาร โรงเรียนไม่มีการกำหนดวิธีการ ประชาสัมพันธ์ในเรื่องการรับสมัคร บุคลากรใหม่ให้บุคคลภายนอกทราบ อย่างกว้างขวาง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	บุคลากรในโรงเรียนไม่มีส่วนร่วมใน การวางแผนศึกษาสภาพปัญหาและ ความต้องการบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	ผู้บริหาร โรงเรียนไม่มีการกำหนดเกณฑ์ ในการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ตรงตาม ความต้องการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	ขั้นตอนการสรรหาบุคคลยังไม่เป็น ระบบเกิดความล่าช้า ทำให้ได้บุคลากร ไม่ทันตามความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	กระบวนการสรรหาบุคลากรขาด ความยุติธรรมจึงทำให้ได้บุคลากร ไม่ตรงตามความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	การสรรหาบุคลากรใหม่ไม่ได้ระบุ คุณสมบัติอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	โรงเรียนไม่มีอำนาจในการสรรหา บุคลากรจากภายนอกโดยตรง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	ครูบางสาขา วิชาเอกมีมากเกินไป ความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ไม่มีการมอบหมายงานให้ครูใหม่ อย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	การนิเทศงานในโรงเรียนไม่ได้รับ ความร่วมมือและการยอมรับจากครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	โรงเรียนไม่ได้กำหนดเกณฑ์การเลื่อน ตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
20.	การพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนไม่มีความเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21.	โรงเรียนไม่ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	ครูไม่พอใจผลการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	มีการติดต่อบุคลากรระหว่างหน่วยงานโดยไม่เป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24.	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อม และบริเวณที่ไม่เหมาะสมไม่มีปลอดภัยในการทำงานของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25.	ครูในโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26.	ครูไม่เต็มใจ ในกรณีที่โรงเรียนส่งเข้าร่วมอบรมในแต่ละครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	โรงเรียนมีโปรแกรมการฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28.	โรงเรียนไม่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนหรือกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างค้ำเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30.	โรงเรียนเสนองบประมาณในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรไม่พอเพียง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31.	ครูที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่ได้นำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32.	ครูไม่ให้ความสำคัญในการสร้างผลงานทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
33.	ครูไม่ได้รับความเป็นธรรมในการโอนย้าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34.	ครูไม่ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากโรงเรียนกรณีโอนย้าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35.	โรงเรียนถูกตัดอัตรากำลังในกรณีที่ครูได้รับการโอนย้าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36.	ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงานกรณีโรงเรียนถูกตัดอัตรากำลัง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38.	ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความเป็นธรรมในกรณีการเลื่อนตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39.	ผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความช่วยเหลือแก่ครูที่จะออกจากราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40.	ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีการสร้างความผูกพันแก่ครูที่จะพ้นจากงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

สรุปผลแสดงความคิดเห็นของกรรมการผู้เชี่ยวชาญ

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้ (40 ข้อ)
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายสมพงษ์ อาดำ
วัน เดือน ปีเกิด	20 กันยายน 2523
สถานที่เกิด	อำเภอเบตง จังหวัดยะลา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	66 หมู่ 3 ตำบลควนโดน อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 42 จังหวัดสตูล
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) โรงเรียนวัดศรีวิเทศสังฆาราม จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2542	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาไฟฟ้า (ปวช.) วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2544	อนุปริญญาวิทยาศาสตร (อวท.) สาขาวิชาไฟฟ้า สถาบันราชภัฏสงขลา จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2547	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2549	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู (ป.บัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2558	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา