



การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

INDEPENDENT STUDY

PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER SECONDARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE SONGKHLA, SATUN
IN SONGKHLA PROVINCE



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION OF
SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อการค้นคว้าอิสระ

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER SECONDARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE SONGKHLA, SATUN IN
SONGKHLA PROVINCE

ผู้วิจัย

นางสาวสุกัญญา สิกะพงศ์

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาเห็นชอบโดย

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และ
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(อาจารย์ ดร.ตรัยภูมิรินทร์ ตรีไตรศร)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา รับรองการค้นคว้าอิสระแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถนเรศ อาคาสุวรรณ)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา		
ผู้วิจัย	นางสาวสุกัญญา สิกะพงศ์	ปีการศึกษา 2567	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา	
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย		

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำนวน 327 คน โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา และสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา และระดับการศึกษาที่ต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการชี้แจงเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัยและมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเพื่อป้องกันการลาออกจากราชการของข้าราชการครู

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารสถานศึกษา

Independent Study Title	Personnel Administration of Schools under Secondary Education Service Area Office Songkhla, Satun in Songkhla Province
Researcher	Miss. Sukanya Sikaphong Academic year: 2024
Degree	Master of Education Program in Education Administration
Advisor	Assistant Professor Dr. Rujirapun Kongchuay

Abstract

The objectives of this research aimed to 1) study personnel administration in schools under Secondary Education Service Area Office Songkhla, Satun in Songkhla Province; 2) compare personnel management in schools under Secondary Education Service Area Office Songkhla, Satun in Songkhla Province based on teacher's opinions categorized by educational level, work experience and school size; and 3) provide recommendations regarding the personnel management of educational institutions in schools under Secondary Education Service Area Office Songkhla, Satun in Songkhla Province. Sample groups were 327 teachers under Secondary Education Service Area Office Songkhla, Satun in Songkhla Province selected by stratified sampling by school size and simply random by drawing lots. The instrument used in this study was a 5-level rating scale questionnaire with a reliability value of 0.98. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, standard deviation, t-test, and analysis of variance.

The results of the research were found that; 1) Personnel administration in educational institutions under Secondary Education Service Area Office Songkhla, Satun in Songkhla Province, both overall and in individual aspects, was at a high level. Except for leaving government service, it was at the highest level. 2) In terms of personnel administration in schools under Secondary Education Service Area Office Songkhla, Satun in Songkhla Province, there were no differences among the teachers' opinions classified by educational level, work experience and school size. 3) Suggestions regarding personnel management of educational institutions under Secondary Educational Service Area Office Songkhla, Satun in Songkhla Province, namely, educational institution administrators should provide clear explanations of operating guidelines. Allow staff members to participate in determining discipline and provide an approach to develop personnel understanding and appreciation of discipline in accordance with teacher work standards to prevent teachers from resigning from government service.

Keywords: Personnel Administration, School Administrators, School Administration

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาแนะนำให้คำปรึกษา ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และอาจารย์ ดร.ตรัยภมรินทร์ ตริตริศวร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คุณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ทั้งหลายทั้งปวง และให้กำลังใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จกมล บัวแก้ว อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา นายโชคชัย ชัยธรรมโชค ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนควนเนียงวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล และนายศักดิ์นันท์ เหมมัน ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหาดใหญ่รัฐประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผู้อำนวยการสถานศึกษา และคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ที่อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย ทดลองใช้เครื่องมือ และมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาการบริหารการศึกษา บุคลากรสำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์ งานบัณฑิตศึกษา และกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือผู้วิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ที่ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจตลอดระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ให้สำเร็จด้วยดี

สุกัญญา สิกะพงศ์
กรกฎาคม 2567

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญ	(4)
สารบัญตาราง	(6)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	11
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	21
ตัวแปรด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	32
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
แบบแผนการวิจัย	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	55
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	57

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
 บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	 90
สรุปผลการวิจัย	90
อภิปรายผล	94
ข้อเสนอแนะ	103
บรรณานุกรม	105
ภาคผนวก	109
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	110
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	112
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	119
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ	128
ประวัติผู้วิจัย	136

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรการบริหารงานบุคคลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..	30
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	53
3 วัตถุประสงค์ กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล	54
4 จำนวนและร้อยละของครูตามข้อมูลสถานภาพทั่วไป	61
5 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน	62
6 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง จำแนกเป็นรายข้อ	63
7 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำแนกเป็นรายข้อ	64
8 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ จำแนกเป็นรายข้อ	65
9 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ	67
10 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกเป็นรายข้อ	68
11 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการออกจากราชการ จำแนก เป็นรายข้อ	69

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
12 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน	71
13 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน	72
14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน	74
15 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	75
16 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	75
17 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	76
18 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	76
19 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	77
20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	77
21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	78

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
22 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลาจำแนกตามขนาดสถานศึกษา	79
23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน	81
24 การทดสอบรายคู่ความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมจำแนกตามขนาดสถานศึกษา	82
25 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	83
26 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งจำแนกตามขนาดสถานศึกษา	83
27 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	84
28 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานจำแนกตามขนาดสถานศึกษา	84
29 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านวินัยและการรักษาวินัยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา	85
30 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการออกจากราชการจำแนกตามขนาดสถานศึกษา	85
31 ความถี่ข้อเสนอแนะด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่งการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา	86

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
32 ความถี่ข้อเสนอแนะด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา	86
33 ความถี่ข้อเสนอแนะด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา	87
34 ความถี่ข้อเสนอแนะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา	87
35 ความถี่ข้อเสนอแนะด้านวินัยและการรักษาวินัยการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา	88
36 ความถี่ข้อเสนอแนะด้านการออกจากราชการการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา	88
37 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา	129
38 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา	135

สารบัญตาราง

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล จึงมีผลให้ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (ราชกิจจานุเบกษา, 2546: 13) ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9 ได้กำหนดให้มีการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา โดยมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คุรุสภา และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คุรุสภา และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (ราชกิจจานุเบกษา, 2542: 2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 2) มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (ราชกิจจานุเบกษา, 2545: 19) ซึ่งประกอบกับกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ข้อ 1) กำหนดให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2550: 31-32) ซึ่งในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นปัจจัยในการพัฒนาบุคลากร สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม รวมถึงรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้การบริหารสถานศึกษาเพื่อปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ (สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง, 2561: 32) การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเพราะทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ นั่นคือ การพัฒนาสมาชิก หรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพ ที่สังคมต้องการซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องคำนึงถึงระบบการบริหารงานบุคคลที่ดี ที่สามารถบริหารสถานศึกษาที่มีความแตกต่างให้ประสบความสำเร็จ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้กฎหมายระเบียบ (ศิริณาวรรณ ทุมคำ, 2559: 23-24) ซึ่งการบริหารงานบุคคลสามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงาน ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เพราะถ้าการบริหารงานบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งบุคคลในหน่วยงานถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นเครื่องชี้วัดว่าอุดมการณ์ของระบบการศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่ จะต้องอาศัยกำลังสติปัญญา ความคิด ความสามารถของบุคคลในการดำเนินการต่าง ๆ การบริหารงานบุคคลหน้าที่ของผู้บริหารก็คือ การกำหนดเป้าหมายและสั่งการ ส่วนผลงานจะประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ การจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับงานถือเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กร เพราะการสรรหาบุคคลให้ได้คนดีเหมาะสมกับงานสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ง่ายขึ้น ซึ่งในการบริหารโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่หลักอย่างหนึ่งคือ การบริหารบุคคลในการดำเนินงานต่าง ๆ ผู้บริหารไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยลำตัว จะต้องอาศัยผู้ร่วมงานในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อให้งานสำเร็จ และผู้บริหารจะต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการให้ออกจากราชการ (ศิริณาวรรณ ทุมคำ, 2559: 135-138) ในการบริหารงานบุคคลประสบปัญหาการจัดสรรอัตรากำลังที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการ มีข้อจำกัดไม่สามารถจัดสรรอัตรากำลังให้โรงเรียนได้ และไม่สามารถดำเนินการได้ทันเวลา ซึ่งในการปฏิบัติงานต้องมีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจน กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานและส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ (ศศิวิมล คนเส้งยม, 2563: 105)

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การบริหารงานบุคคลเปรียบเสมือนฟันเฟืองขับเคลื่อนองค์กร โดยนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาครูเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจในงานนั้น ๆ ดังนั้นการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลเพียงใดพิจารณาจาก

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง
- 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 5) ด้านวินัยและรักษาวินัย และ
- 6) ด้านการออกจากราชการ

ดังที่ ศศิวิมล คนเส้งยม (2563: 36-37) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ และ 6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อนันต์

มีพจนานุกรม (2557: 27) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ

อำพล ต่วนเดิน (2563: 41-44) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน 3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และ 4) ด้านการดำเนินการทางวินัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล เป็นหน่วยงานทางการศึกษารับผิดชอบการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนทั้งหมด 41 โรงเรียน มีปัญหาและอุปสรรคเนื่องมาจากสภาพท้องถิ่น โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล ปัญหาบุคลากรมีไม่เพียงพอ บุคลากรมีคุณสมบัติไม่ตรงกับสายงาน สิ่งเหล่านี้น่าจะทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคลได้ ทั้งนี้การบริหารงานบุคคลเป็นงานสำคัญในสถานศึกษาที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในการปฏิบัติผู้บริหารทุกคนต้องเข้าไปเกี่ยวข้องนับตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก ปฐมนิเทศให้การอบรม หาวิธีจูงใจ และการกระตุ้นการทำงาน รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาที่เกี่ยวกับบุคลากรในการบริหารงาน เช่น ผู้บริหารขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงาน ขาดบุคลากรชำนาญการในการปฏิบัติงาน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ไม่สามารถจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร จึงทำให้คุณภาพการบริหาร และการบริการ ลดลงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีคุณภาพลดลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล, 2566: 15)

จากแนวคิดและสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่ต้องการให้ทัดเทียมกับนานาประเทศสนองเจตนารมณ์ของการปฏิรูป การศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา มีประสิทธิภาพ จึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลาอันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกัน

2. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน

3. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 41 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 2,114 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล, 2566: 32)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan, 1970 (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43) ได้จำนวนครู 327 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของสถานศึกษาและสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

2. ขอบเขตตัวแปร

โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรส่วนต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของครู ดังนี้

2.1.1 ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.2 ประสบการณ์ทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5-10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี

2.1.3 ขนาดสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน)
- 2) ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน)
- 4) ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง

2.2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2.2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

2.2.6 ด้านการออกจากราชการ

3. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ตามแนวคิดของ กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2550: 31); อนันต์ มีพจนา (2557: 27); ศิริณาวรรณ ทุมคำ (2559: 41); เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560: 44); ลิษา สมัครพันธ์ (2562: 30); วิภาดา สารัมย์ (2562: 41); ศศิวิมล คนเสี้ยม (2563: 36); เตชิตา หมี่ทอง (2564: 37); อำพล ด่วนเดิน (2564: 30); วัชระ คณะทรง (2565: 21) และแวสือมาน หามะ (2565: 29) ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยสามารถสรุปขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ดังนี้

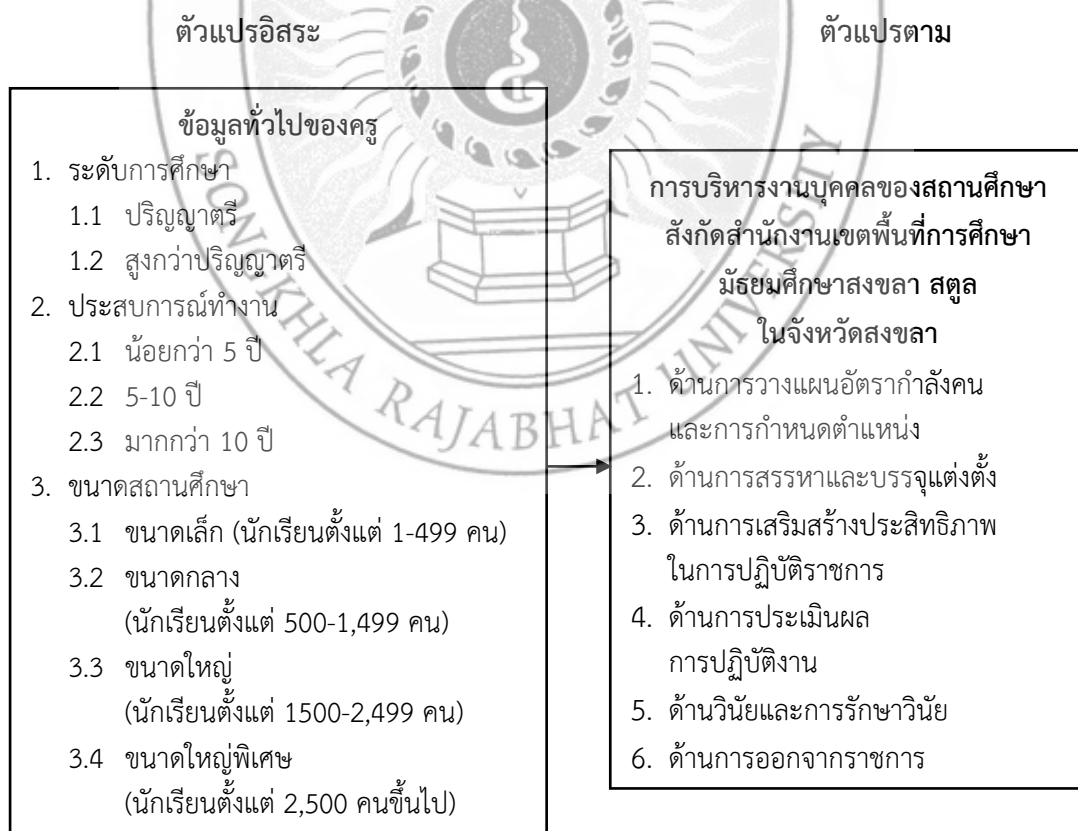
- 3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง
- 3.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- 3.6 ด้านการออกจากราชการ

4. ขอบเขตระยะเวลา

ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 - 31 กรกฎาคม 2567

กรอบแนวคิดในการวิจัย

สำหรับกรอบแนวคิดในการวิจัยการศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้นำเสนอตามแผนภาพดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหาร หมายถึง การทำงานด้วยกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์และความเชื่อถือของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ความสามารถ การศึกษา และความรู้ในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ได้กำหนด โดยผู้บริหารงานเป็นผู้สร้างสรรค์กลยุทธ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับการวิเคราะห์ภารกิจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และประเมินสภาพความต้องการกำลังคน มีการวางแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลัง การขอเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะ กำหนดมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการแจ้งภาระงานและหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการสรรหา โดยดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล ดำเนินการแต่งตั้ง การย้าย หรือการโอน และมีการแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมิน ให้แก่ข้าราชการครูทราบเป็นลายลักษณ์อักษร มีการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ซึ่งมีการรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกรอบภารกิจงานโดยความยุติธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการจัดปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนเข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีการอบรมบุคลากรพัฒนาศักยภาพ มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน และมีการจัดให้มีการศึกษาดูงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเปิดโลกทัศน์การทำงาน มีการให้ความรู้ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน และมีการให้ความรู้งานด้านทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตในกรณีต่าง ๆ การจัดให้มีสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดขวัญและกำลังใจ ทักษะหน้าที่ต่อหน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินการปฏิบัติงาน และวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดย มีการปฏิบัติที่เป็นไปแนวทางเดียวกัน เพื่อดำเนินการให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม และโปร่งใส มีการสร้างขวัญและกำลังใจกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และนำผลการประเมินไปพิจารณาเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาเพื่อทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีการส่งเสริมวินัยป้องกันมิให้กระทำผิด โดยมีการสังเกต ตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ตลอดจนรับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริงในการทำผิดวินัยและแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง ซึ่งดำเนินการทางวินัยสิ้นสุดรวมถึงการสั่งพักราชการและสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 ด้านการออกจากราชการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออก หรือมีคำสั่งให้ออกในกรณีขาดคุณสมบัติ เจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ มีความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการประพฤติตนไม่เหมาะสม มีการได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาล รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย โอน การลาออกหรือเกษียณอายุ รายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือออกจากราชการของบุคลากรทางการศึกษาทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

3. ครู หมายถึง ข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

4. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 และเป็นโรงเรียนที่ดำเนินการเรียนการสอนของภาครัฐเท่านั้น

5. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะของขนาดสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ที่มีจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ขนาดดังนี้

- 5.1 ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน)
- 5.2 ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน)
- 5.3 ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน)
- 5.4 ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)

6. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกเป็น

6.1 ระดับปริญญาตรี

6.2 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

7. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา แบ่งออกเป็น 3 ช่วงเวลา ดังนี้

7.1 น้อยกว่า 5 ปี

7.2 5-10 ปี

7.3 มากกว่า 10 ปี

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา
ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในเขตพื้นที่จังหวัดสงขลา สตูล ซึ่งโรงเรียนในจังหวัดสงขลา มีจำนวน 41 โรงเรียน ประกอบด้วย
โรงเรียนขนาดเล็ก 21 โรงเรียน ขนาดกลาง 10 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 4 โรงเรียน และขนาดใหญ่พิเศษ
6 โรงเรียน โดยจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารการศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัด
สงขลา สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ
ดียิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานี้เพื่อใช้
ประโยชน์ในการยกระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษา
ให้เกิดความใกล้เคียงกัน

3. ครูในสถานศึกษาสามารถศึกษาและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิด
ผลดีต่อตนเองและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางประกอบการศึกษา โดยมีเนื้อหาเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 ทฤษฎีการบริหาร
 - 1.3 กระบวนการบริหาร
 - 1.4 หน้าที่ของการบริหาร
2. แนวคิด เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 2.3 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล
3. ตัวแปรด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
 - 3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง
 - 3.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัย
 - 3.6 ด้านการออกจากราชการ
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา
 - 4.1 ส่วนราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
 - 4.2 ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
 - 4.3 ทิศทางการบริหารจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
 - 4.4 การดำเนินการบริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

1. ความหมายของการบริหาร

ความหมายของการบริหารมีแหล่งที่มาที่หลากหลายซึ่งมีองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน โดยมีการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารในหลากหลายมุมมองที่แตกต่างกัน ดังนี้

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560: 17) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารเป็นกิจกรรมของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561: 13-14) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารสามารถใช้คำ 2 คำ ทดแทนกันได้ คำว่า การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) เป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือโดยผู้อื่นเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับที่ผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ กล่าวเป็นการทำงานในองค์การที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

วิภาดา สารัมย์ (2562: 26) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปอย่างประหยัด แต่มีประสิทธิภาพ และให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมสูงสุด

ศศิวิมล คนเสียม (2563: 19) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยมีการวางแผนและดำเนินการด้วยเทคนิควิธีการต่าง ๆ

อำพล ต่วนเดิน (2564: 11) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การบริหาร มีความสำคัญต่อมนุษย์โดยที่เป็นสมาชิกในสังคม และเมื่อมนุษย์อยู่ร่วมกันมากเป็นหมู่คณะ มีหัวหน้าปกครองบังคับบัญชามีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะความรู้ ความสามารถ ความถนัด มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่พวกและเผ่าเดียวกัน เมื่อสังคมขยายตัวซับซ้อนมากขึ้น มนุษย์เริ่มสร้างกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ โดยเรียนรู้จากประสบการณ์และความเชื่อถือ เพื่อมุ่งหวังให้เกิดความสำเร็จ ความสุขสงบ ระเบียบและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานด้วยกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์และความเชื่อถือของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปอย่างประหยัด แต่มีประสิทธิภาพ

2. ทฤษฎีของการบริหาร

ทฤษฎีของการบริหารมีแหล่งที่มาที่หลากหลายซึ่งมีองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน โดยมีการศึกษาได้ให้ความหมายของทฤษฎีของการบริหารในหลากหลายมุมมองที่แตกต่างกัน ดังนี้

Taylor, 1875 (อ้างถึงใน ศิริินภารวรรณ ทุมคำ, 2559: 11) กล่าวว่า ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์มี 6 ประการ คือ

1) หลักเรื่องเวลา ถือว่าเป็นการวัดความสามารถในการผลิต โดยการจับเวลาในการผลิต และการตั้งเวลามาตรฐานสำหรับการผลิตทั้งหมด ซึ่งการวัดผลผลิตของการทำงานนั้น ถ้าจะวัดให้ถูกต้อง ต้องใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสิน และควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของเวลาที่ควรใช้ในการทำงานแต่ละอย่างหรือประเภทด้วย

2) หลักการกำหนดหน่วยค่าจ้าง ค่าจ้างสำหรับบุคลากรนั้นต้องเหมาะสมกับผลงานและอัตราค่าจ้างนั้นพิจารณา โดยยึดหลักเกณฑ์ข้อ 1 นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานควรได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองมากที่สุด

3) หลักการแยกงานวางแผนออกจากงานปฏิบัติ คือ ฝ่ายบริหารควรต้องทำหน้าที่ด้านการวางแผนและประสานงาน เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติงานทำงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพไม่ควรให้ฝ่ายปฏิบัติงานเป็นฝ่ายรับผิดชอบในการคิดและวางแผนแนวทางในการทำงาน ฝ่ายบริหารควรวางแผนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการ เวลาและข้อมูลอื่น ๆ ตามหลักเกณฑ์ในข้อ 1 และข้อมูลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการผลิต การปฏิบัติงานนั้นจะต้องสะดวกรวดเร็วขึ้น ทันเหตุการณ์ นอกจากนั้นการทำงานต้องมีระบบและวิธีการที่เหมาะสม

4) หลักการทำงานโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ถือว่าวิธีการของการทำงานควรจะถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริหารควรจะเป็นผู้รับผิดชอบ (ไม่ใช่ฝ่ายปฏิบัติงาน) ในการจัดวิธีการทำงาน แสวงหาวิธีและเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและดีที่สุดมาใช้ และฝ่ายบริหารต้องฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหารงานให้มีความรู้และความสามารถอย่างเหมาะสมในการทำงานตามเทคนิคนั้นๆ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้ผลผลิตสูงสุด

5) หลักการควบคุมงานโดยฝ่ายบริหาร ถือว่าฝ่ายบริหารควรได้รับการฝึกอบรมในด้านการบริหารซึ่งตั้งอยู่บนหลักการของวิทยาศาสตร์ และสามารถประยุกต์หลักวิทยาศาสตร์มาใช้ในการจัดการและการควบคุมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น และฝ่ายบริหารเป็นฝ่ายควบคุมการทำงานของฝ่ายปฏิบัติงานด้วย

6) หลักการจัดระเบียบการปฏิบัติงาน มีการพิจารณานำหลักการบริหารแบบทหารมาใช้ ควรมีการจัดองค์การให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กันระหว่างแผนการต่าง ๆ ในองค์การนั้น โดยยึดถือความเคร่งครัดในระเบียบวินัยในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

Maslow, 1943 (อ้างถึงใน ศิริินภารวรรณ ทุมคำ, 2559: 12) กล่าวว่า ทฤษฎีการจูงใจมี 4 ประการ คือ

- 1) ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้น จะเริ่มจากความต้องการขั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด
- 2) ความต้องการของมนุษย์มีความต่อเนื่อง มีความต้องการไม่สิ้นสุดและต้องการชนิดใหม่ขึ้นไปอีก

3) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองระดับต่ำแล้ว ก็จะมีความต้องการระดับสูงขึ้น หรือเมื่อความต้องการระดับสูงได้รับการตอบสนองแล้ว อาจเกิดความต้องการระดับต่ำอีกก็ได้

4) ความต้องการของมนุษย์มีความเกี่ยวเนื่องกันและซับซ้อนกันอยู่ แม้ว่าความต้องการระดับหนึ่งได้หายไปแล้วก็เกิดความต้องการระดับอื่นเข้ามาแทนที่ แต่ความจริงแล้วความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนเท่านั้น

Herzberg et al., 1959 (อ้างถึงใน วิชาดา สารัมย์, 2562: 19) มีปัจจัย 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบทำงานของแต่ละบุคคล ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง ปัจจัยนี้มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

- 1.1) ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.2) การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3) ลักษณะของงานที่ทำ (Work Itself)
- 1.4) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)
- 1.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจ ซึ่งมีลักษณะเป็นสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของการงาน ปัจจัยนี้มีองค์ประกอบสำคัญ 10 ประการ คือ

- 2.1) เงินเดือน (Salary)
- 2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)
- 2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior)
- 2.4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinate)
- 2.5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers)
- 2.6) สถานภาพของตำแหน่งงาน (Status)
- 2.7) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration)
- 2.8) สภาพการทำงาน (Working Condition)
- 2.9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
- 2.10) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

Victor, 1976 (อ้างถึงใน วิชาดา สารัมย์, 2562: 19) ทฤษฎีมี 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความคาดหวังในความพยายามต่อการกระทำหรือการปฏิบัติงาน (Effort Performance Expectancy) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าว่าถ้าตนเองพยายามกระทำพฤติกรรมได้อย่างสุดความสามารถแล้ว โอกาสที่จะกระทำสิ่งนั้นได้สำเร็จมีมากน้อยเพียงใด เป็นการคิดก่อนจะกระทำสิ่งต่าง ๆ ว่าสามารถทำได้หรือไม่

2) ความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือผลของการปฏิบัติงาน (Performance-Outcome Expectancy) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าก่อนกระทำพฤติกรรมว่าถ้าหากกระทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้ผลลัพธ์แก่ตนเองในทางที่ดีหรือไม่ดี

3) ความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัล (Valence of Outcome) หมายถึงคุณค่าจากผลของการกระทำที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่แสดงพฤติกรรมนั้นๆ ดังทฤษฎีความคาดหวังของวูม สัมมา รณินัย (2556: 33-34) กล่าวว่า การบริหารเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) เนื่องจากมีคุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

1) องค์ความรู้ที่มีระบบ (Systematic Body of Knowledge) คือ มีองค์ความรู้เฉพาะศาสตร์ หลักการ ทฤษฎี แบบแผนการปฏิบัติการ และการค้นคว้าวิจัยในศาสตร์แห่งวิชาชีพให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

2) จรรยาบรรณในวิชาชีพ (Code of Conduct/Professional Ethics) คือ สิ่งที่ควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติเพื่อควบคุมพฤติกรรมของผู้ประกอบวิชาชีพในการใช้วิชาชีพเพื่อการบริหารจัดการหรือการบริการสาธารณะ

3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Operation Standard/Standard of Practices) คือ มาตรฐานการปฏิบัติการในด้านต่าง ๆ แห่งวิชาชีพการบริหาร

4) องค์การวิชาชีพ (Professional Association) คือ มีสมาคมวิชาชีพชั้นสูงของตนเองทำหน้าที่ส่งเสริม พัฒนา รับรอง ออกใบอนุญาต ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติในวิชาชีพ ให้เกียรติยกย่อง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีของการบริหารเป็นแนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์ มีการสังเกต และทดสอบจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎีเป็นข้อสรุปแบบกว้างที่ได้พรรณนาและอธิบายถึงพฤติกรรมการบริหารองค์การทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์บ่อย ๆ จะกลายเป็นกฎเกณฑ์ ซึ่งทฤษฎีจะเป็นแนวความคิดที่มีเหตุผล สามารถนำไปประยุกต์และปฏิบัติได้ ทฤษฎีจะอธิบายเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทั่วไปและชี้แนะแนวทางในการวิจัย

3. กระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหารมีแหล่งที่มาที่หลากหลาย ซึ่งมีองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน โดยมีนักการศึกษาได้ให้ไว้หลากหลายมุมมองที่แตกต่างกัน ดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550: 321) กล่าวว่า แนวทางหลักของ Six Sigma แนวทางปฏิบัติที่เป็นที่นิยมเพื่อบรรลุถึงความสามารถของกระบวนการในระดับ Six Sigma ที่เป็นที่ยอมรับและยอมรับกันทั่วโลก ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

- 1) กำหนดเป้าหมาย (Define Target)
- 2) การวัดความสามารถของกระบวนการ (Measure)
- 3) การวิเคราะห์หาสาเหตุปัญหา (Analyze)
- 4) การปรับปรุงโดยเน้นที่ต้นเหตุของปัญหา (Improve)
- 5) การควบคุมกระบวนการที่มีผลกระทบ (Control)

ความต่างระหว่าง Six Sigma กับหลักการปรับปรุงต่าง ๆ Six Sigma เป็นกระบวนการที่รวบรวมหลักการปรับปรุงต่าง ๆ ได้แก่ Benchmarking, Productivity Improvement, Strategic Deployment และ Statistical Tools and Techniques เป็นต้น นำมาหลอมรวมกันเพื่อให้พนักงานทุกระดับสามารถเข้าใจปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม มีเป้าหมายเด่นชัด และที่สำคัญที่สุด คือ

เห็นผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เพราะว่าการบริหารแบบ Six Sigma จะเน้นการบริหารแบบบนลงล่าง (Top Down Management) คือ ผู้บริหารต้องผลักดันแนวความคิดและการปรับปรุงให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ Six Sigma ยังเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถทำให้องค์การต่าง ๆ ที่นำไปใช้สามารถบรรลุถึงข้อกำหนดของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (National Quality Award)

คณาจารย์สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2556: 117) กล่าวว่า การจัดองค์การเป็นหน้าที่ทางการจัดการที่รองลงมาจากการวางแผน หลังจากที่ได้มีการวางแผน มีการกำหนดวัตถุประสงค์แล้ว ก็ต้องมีการจัดกลุ่มงานตามภารกิจที่ได้วางแผนไว้ การจัดองค์การมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการประสานงานสอดคล้องกันทุกหน้าที่ การจัดองค์การที่ดีจะช่วยผู้บริหารให้ทำงานได้สำเร็จตามที่ได้วางแผนไว้ การจัดองค์การที่ดีช่วยให้การใช้ทรัพยากรทางการบริหารเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และมีความสัมพันธ์กันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ การวางแผนการจัดองค์การทำให้ระบบการจัดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น กระบวนการจัดองค์การกระบวนการจัดองค์การประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดภารกิจ

ขั้นตอนที่ 2 การจัดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันเข้าด้วยกัน

ขั้นตอนที่ 3 แบ่งหน้าที่งานใหญ่ออกเป็นงานย่อย ๆ

ขั้นตอนที่ 4 การจัดวางความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ เพื่อการจัดสรรทรัพยากรไปสู่งานย่อย ๆ เหล่านี้ ขั้นตอนนี้สะท้อนทราบถึงสายการบังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดจากภารกิจต่าง ๆ มีความสำเร็จเหมาะสมหรือไม่

กระบวนการจัดองค์การทั้ง 5 ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารต้องทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้ทราบผลสะท้อนของการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงการจัดองค์การให้ดีขึ้น

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556: 50) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่สร้างขึ้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าองค์กรจะดำเนินตามกลยุทธ์นั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่เป้าหมายในระยะยาวที่ต้องการกลยุทธ์ที่เหมาะสมและดีที่สุด จะใช้ได้กับองค์การในระยะเวลาที่กำหนดเท่านั้น เมื่อเวลาล่วงเลยไปองค์การต้องมีการเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้เหมาะสมที่สุดและดีที่สุดในเวลานั้น กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis)

2) การกำหนดทิศทางขององค์การ (Establishment of an Organizational Direction)

3) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation)

4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)

5) การควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Control)

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2558: 321-322) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเป็นวัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์ธุรกิจขององค์กร ผู้วางแผนต้องวิเคราะห์ให้ได้เช่นกันว่าวัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์ธุรกิจขององค์กรต้องการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในด้านใดบ้าง ต้องการกำลังคนที่มีความรู้และทักษะชนิดใด เมื่อทราบดังนี้แล้วลำดับถัดมาจึงดูผลที่ได้จากการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายงาน HR ศึกษา

นำข้อมูลเหล่านั้นมาทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในการวางแผนกลยุทธ์บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนกลยุทธ์บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีขั้นตอน ดังนี้

- 1) ทำความเข้าใจพันธกิจขององค์กร
- 2) ศึกษา วิเคราะห์วัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์องค์กร โดยต้องรู้ว่าแต่ละวัตถุประสงค์งานหน้าที่ของฝ่ายงานHR เกี่ยวข้องอย่างไร
- 3) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบและประเมินงานของฝ่ายงาน HR รวมทั้งข้อมูลสถิติในการจัดการงาน HRM คัดวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้ได้กิจกรรมงานภายใต้กรอบ

เกวลี เกร็มย์ (2561: 25-26) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเป็นการลำดับขั้นตอนการดำเนินงานโดยอาศัยการวางแผน การจัดการโครงสร้างขององค์กร การจัดหาบุคคลที่มีคุณภาพ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และการวางแผนทางการปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องกัน และรายงานผลการดำเนินการไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหาร หมายถึง ลำดับขั้นตอนการวางแผนที่สร้างขึ้น ซึ่ง Sigma เป็นกระบวนการที่รวบรวมหลักการปรับปรุงต่าง ๆ เพื่อดำเนินตามกลยุทธ์ องค์กร โดยผู้วางแผนต้องวิเคราะห์ให้ได้เช่นกันว่าวัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์ธุรกิจขององค์กร ต้องการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในด้านใดบ้างในการวางแผนการจัดองค์การทำให้ระบบการจัดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis)
- ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดภารกิจ
- ขั้นตอนที่ 3 การจัดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันเข้าด้วยกัน
- ขั้นตอนที่ 4 แบ่งหน้าที่งานใหญ่ออกเป็นงานย่อย ๆ
- ขั้นตอนที่ 5 การจัดวางความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ เพื่อการจัดสรรทรัพยากร
- ขั้นตอนที่ 6. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)
- ขั้นตอนที่ 7 การควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Control)

4. หน้าที่ของการบริหาร

หน้าที่ของการบริหาร มีแหล่งที่มาที่หลากหลาย ซึ่งมีองค์ความรู้ที่แตกต่างกันโดยมีนักการศึกษาได้ให้ไว้หลากหลายมุมมองที่แตกต่างกัน ดังนี้

คณาจารย์สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2556: 19-21) กล่าวว่า หน้าที่ของการบริหาร (Management Functions) การเป็นผู้บริหารที่ดีจะต้องทราบทั้งงานและภารกิจในการบริหารงานขององค์กร ผู้บริหารคือผู้ทำงานต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ Henri Fayol นักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส ได้เสนอหน้าที่ผู้บริหารไว้ 5 อย่าง ดังนี้ (POCCC) Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ) Commanding (การสั่งการ) Coordinating (การประสานงาน) และ Controlling (การควบคุม) ในช่วงกลางทศวรรษ 1950-1960 ศาสตราจารย์ใน UCLA ก็ได้กำหนดหน้าที่ทางการบริหารเป็น POSDC (Planning Organizing Staffing Directing Controlling) ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคน

เข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุม และได้รับความนิย้อย่างแพร่หลายตลอดมาจนกระทั่งได้สรุปหน้าที่ดังกล่าวเหลือเพียง 4 อย่าง คือ

1) การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดเป้าหมายขององค์การที่ต้องการบรรลุในอนาคต พร้อมกับวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น กระบวนการวางแผน ประกอบด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์ในปัจจุบันและการคาดการณ์ในอนาคต การกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุ วิธีการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายนั้นการวางแผนเป็นหน้าที่ของผู้บริหารประการแรก เพราะหน้าที่อื่น ๆ ของผู้บริหารที่จะต้องปฏิบัติต่อมาจะขึ้นอยู่กับวางแผนทั้งสิ้น การวางแผนยังรวมถึงการกำหนดกลยุทธ์ที่จะใช้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า แผนงานเป็นหลักและเป็นรากฐานของการปฏิบัติงานทั้งปวง ถ้าปราศจากแผนงานแล้วเป็นการยากที่ผู้บริหารจะทำงานให้ได้ผลดี การวางแผนก็เพื่อประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะต้องกระทำและเป็นการเตรียมการให้ประสบความสำเร็จ เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

2) การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการจัดเตรียมและจัดสรรทรัพยากรขององค์การเพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นงานที่ให้ความสำคัญกับการจัดทำโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) การจัดองค์การครอบคลุมถึงการกำหนดส่วนงานและการแบ่งงาน ซึ่งประกอบด้วย การระบุชนิดของงาน (Identification of Work) เป็นการรวบรวมกลุ่มงานต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามลักษณะความชำนาญพิเศษ การมอบหมายงาน เป็นการวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงานต่าง ๆ และมอบหมายงานที่เหมาะสมให้กับบุคคลเหล่านั้น (Put the Right Man on the Right Job) เมื่อมีการกำหนดส่วนงานและจัดแบ่งงานเรียบร้อยแล้ว ก็ดำเนินการกำหนดสายการบังคับบัญชา คือ การกำหนดความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นของสมาชิกในองค์การธุรกิจ ตลอดจนกำหนดทางเดินของสายงานไว้และกำหนดช่วงการบังคับบัญชา คือ การกำหนดช่วงการควบคุมหรือการบังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นระบบและสอดคล้องกันภายในหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างราบรื่น และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การนำ (Leading) หรือการสั่งการหรือการอำนวยการ จะเกิดขึ้นหลังจากได้จัดคนเข้าทำงาน และมอบหมายงานให้บุคคลนั้นเรียบร้อยแล้ว เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือหน้าที่งานอย่างหนึ่งในการจัดการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำให้สมาชิกขององค์การทำงานร่วมกันโดยสอดคล้องกับเป้าหมายองค์การ บุคคลที่จะทำหน้าที่ในการนำได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องใช้ศิลปะในการบังคับบัญชาคือมีภาวะผู้นำ (Leadership) มีหลักการจูงใจ (Motivation) มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) และการติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อในการให้คำแนะนำดูแลและให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างใกล้ชิดและบรรลุผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง

4) การควบคุม (Controlling) เป็นการติดตามตรวจสอบผลการทำงานและความก้าวหน้าว่าเป็นไปตามแผนหรือเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบรรลุวัตถุประสงค์ การควบคุมกิจกรรมขององค์การเพื่อประเมินว่าการปฏิบัติงานจริงจะเหมือนหรือแตกต่างจากมาตรฐานและจุดมุ่งหมายขององค์การมากนักน้อยเพียงใด เพื่อจะดำเนินการอย่างเหมาะสมในการแก้ไขปรับปรุง การควบคุมประกอบด้วย

3 ขั้นตอน คือ การกำหนดมาตรฐาน (Setting Standards) การวัดผลการทำงานจริงโดยจะเปรียบเทียบกับมาตรฐาน และการปฏิบัติการแก้ไข (Taking Corrective Action) เมื่อประเมินแล้วว่าการปฏิบัติงานจริงมีข้อบกพร่องผิดพลาดเกิดขึ้น ดังนั้นการควบคุมจึงมีความสำคัญกับองค์การทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แต่เครื่องมือที่ใช้ในการควบคุมอาจจะแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม องค์การขนาดเล็กอาจมีเพียงการจัดหางบการเงินเพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงาน ในขณะที่องค์การขนาดใหญ่อาจมีการตั้งหน่วยงานเฉพาะขึ้นมาเพื่อตรวจสอบ ในทางปฏิบัติแล้วการควบคุมสามารถดำเนินการได้ทั้งการควบคุมคน (Human Controlling) เป็นการดูแลผู้ที่ได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ได้เป็นผลสำเร็จ และการควบคุมงาน (Jobs Controlling) เป็นการดูแลให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายไปรวมถึงทรัพยากรและปัจจัยการผลิตเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้แล้ว

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2556: 3) กล่าวว่า หน้าที่ของการบริหารเป็นหน้าที่พื้นฐานทางการจัดการประกอบด้วยกระบวนการจัดการดังต่อไปนี้

- 1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การเลือกวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การและกำหนดว่าจะทำงานนั้นอย่างไร การวางแผนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์การในอนาคตอันใกล้ในระยะสั้น (Short term) และระยะยาว (Long-term)
- 2) การจัดองค์การ (Organization) หมายถึง การนำเอาแผนงานที่กำหนดไว้มากำหนดหน้าที่สำหรับบุคลากรหรือกลุ่มบุคคลที่จะปฏิบัติภายในองค์การ เป็นการเริ่มต้นของกลไกในการนำเอาแผนงานไปสู่การปฏิบัติ บุคลากรในองค์การได้รับการมอบหมายงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายโดยงานของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มต่างประสานสอดคล้องกันสู่ความสำเร็จขององค์การ
- 3) การนำ (Leading) เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ภาวะผู้นำ และการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ วัตถุประสงค์ของการนำคือการเพิ่มผลผลิตขององค์การ โดยผ่านแนวคิดทางด้านการให้ความสำคัญกับคน (Human-Oriented Work Situations) มากกว่าการให้ความสำคัญกับงาน (Task-Oriented Work Situations)
- 4) การควบคุม (Controlling) หมายถึง หน้าที่ทางการจัดการสำหรับผู้บริหารในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นมาตรวัดผลการทำงานในองค์การ รวมทั้งการวัดผลการทำงานในปัจจุบันเพื่อให้มีมาตรฐาน เช่น มาตรฐานการดำเนินการ มาตรฐานด้านคุณภาพ มีการเปรียบเทียบกับผลงานที่ทำได้ เพื่อปรับปรุงแก้ไขผลการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลดการสูญเสียสิ้นเปลืองเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

Granholm, 1988 (อ้างถึงใน ประเวศ มหารัตน์สกุล, 2558: 296-302) กล่าวว่า หน้าที่ของการบริหาร ให้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดทิศทางขององค์การและทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนองค์การให้ไปสู่ทิศทางที่กำหนด เป็นลักษณะงานบริหารสามารถแยกแยะหน้าที่และกิจกรรมได้ดังนี้

- 1) การช่วยพนักงานแก้ไขปัญหา ผู้บริหารมีหน้าที่ในการช่วยพนักงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหา เช่น ช่วยพนักงานแก้ไขปัญหางานที่พนักงานเผชิญอยู่ การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะ แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง เป็นต้น
- 2) การสื่อสารให้ข้อมูลแก่พนักงาน เช่น การให้ความรู้ในนโยบาย การเปลี่ยนแปลง ให้คำแนะนำ หรือการประชุม เป็นต้น

3) รับฟังความเห็นข้อมูลจากพนักงาน เช่น แนวคิดการปรับปรุงผลิตงาน การสร้างการมีส่วนร่วม การให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับกระบวนการ หรือแนวทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เป็นต้น

4) การจัดการแรงงานสัมพันธ์ เช่น การจัดการข้อโต้แย้งทางแรงงาน การชี้แจงสิทธิของพนักงาน การใช้ประโยชน์จากแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

5) ภาวะผู้นำ เช่น การจัดการอย่างมีส่วนร่วม การกระตุ้นส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมพนักงานทำงานเป็นกลุ่มคณะ

6) ความปลอดภัยและสุขภาพ เช่น ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานในการดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย ละเว้นสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย

7) การเป็นตัวแทนองค์กร เช่น การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร การสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายการบริหาร เป็นต้น

8) การพัฒนาพนักงาน เช่น การให้คำแนะนำเกี่ยวกับรายละเอียดงาน การเปลี่ยนแปลงการสอนงานการแนะนำทักษะการทำงาน เป็นต้น

9) การทำให้พนักงานมีคุณค่า เช่น ประเมินความสามารถของพนักงานมีความสามารถด้านใดและมอบหมายงานที่ตรงความสามารถ พิจารณาความสนใจของพนักงานแต่ละคน ประเมินว่าพนักงานมีความพอใจงานที่มอบหมายหรือไม่ การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน เป็นต้น

10) การวางแผน การจัดลำดับงาน และการจัดระบบงาน เช่น การจัดแบ่งงานให้พนักงานทำการวางแผนกลยุทธ์และกำหนดนโยบาย การบริหารเวลา การลำดับงานก่อนหลัง การติดตามงานว่าสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่อย่างไร ฯลฯ

11) การควบคุมความก้าวหน้าของงาน เช่น การประเมินการพัฒนางานและความก้าวหน้างานในแต่ละวัน ทบทวนผลการปฏิบัติงานและสั่งการ วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรวจสอบความผิดปกติความสามารถในการผลิต การปฏิบัติงาน ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และเวลาแล้วเสร็จ เป็นต้น

12) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น กำหนดมาตรฐานผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน อธิบาย แนะนำกรณีที่ผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินแล้วไม่ดี ไม่ได้มาตรฐาน การวิพากษ์ผลงานอย่างสร้างสรรค์ เป็นต้น

13) การให้การสนับสนุนการทำหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น สนับสนุนเครื่องมือเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกับผู้บริหารฝ่ายงานอื่นในการแก้ไขปัญหา เป็นต้น

14) การจัดการทรัพยากร เช่น การจัดทำงบประมาณและใช้จ่ายเงินอย่างคุ้มค่า การจัดการทางการเงินการวิเคราะห์ทางการเงิน การแยกแยะประเด็นการบริหารงบประมาณ และการจัดการทางการเงิน เป็นต้น

15) การบริหารข้อมูลความรู้ เช่น การเตรียมเอกสารงานให้พร้อมและทันเวลาที่ต้องใช้ บริหารนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับงานการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำฝึกสอนพนักงานใหม่ เป็นต้น

16) การสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกัน เช่น ปฏิบัติต่อพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ใครทำงานดีได้มาตรฐานต้องได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่าผู้ที่ทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน สร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค เป็นต้น

17) การรักษาวินัย เช่น แสดงตนเป็นแบบอย่างการประพฤติ การแสดงออกต้องมีวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบขององค์กร แก้ไขปัญหาความประพฤติ การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบขององค์กร เป็นต้น

18) เข้าใจคน เช่น มีความเข้าใจจิตวิทยาบุคคลกลุ่มคน พฤติกรรมมนุษย์ วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาจุดอ่อนและดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สร้างสรรค์งานการสื่อสารได้ทั้งการพูดการเขียน เป็นต้น

ดังกล่าวข้างต้นเป็นหน้าที่พื้นฐานของผู้บริหาร ในบางกรณีผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหารแต่ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่จะนำมาซึ่งปัญหาในการบริหารจัดการตามมา คน HR สามารถแยกแยะได้ว่าลักษณะกิจกรรมงานใดเป็นงานบริหาร งานปฏิบัติงาน ความสามารถในการแยกแยะได้ทำให้การวางระบบงาน HRM ขององค์กรเหมาะสมกับลักษณะองค์กร การเขียนรายละเอียดขอบเขตงานได้ชัดเจนตามไปด้วยการออกแบบโครงสร้างการบริหาร หากไม่แล้วจะนำมาซึ่งความไม่ชัดเจนในการออกแบบองค์กรและกลไกข้างต้น ความไม่ชัดเจนนำมาซึ่งปัญหาในการมอบหมายงานพนักงาน ผู้ปฏิบัติจะตีความว่ามีใช้งานของตน ต่างโต้เถียงขัดแย้งกัน ส่งผลทำให้ก่อเกิดความเข้มแข็งขององค์กรไปทีละน้อย ๆ นอกจากนี้การแยกแยะหน้าที่งานบริหาร ยังสามารถประยุกต์ใช้ในกรณีบรรจุแต่งตั้งพนักงานระดับบริหาร ฝ่ายงาน HR ควรชี้แจงอธิบายบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ควรปฏิบัติ ทั้งสิบแปดหน้าที่ วิธีหนึ่งคือทำเป็นแบบสอบถามโดยทำเป็นช่องให้ผู้ที่ถูกแต่งตั้งเป็นผู้บริหารตอบ (Check Lists) ว่างานใดเป็นงานบริหาร งานใดเป็นงานปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความรู้ของผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร มีความรู้พื้นฐานงานบริหารหรือไม่เพียงใด

เกวลี เกร็มย์ (2561: 24) กล่าวว่า หน้าที่ของการบริหาร บทบาทที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถอย่างชัดเจนในบทบาทหน้าที่ รู้จักใช้อำนาจที่มีอยู่อย่างถูกต้องเหมาะสมในการบริหารงาน ตลอดจนสามารถปฏิบัติภารกิจ ทั้งด้านบริหารงานวิชาการ บริหารงานงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี เป็นผู้กำหนดทิศทาง เป็นนักจัดการ เป็นผู้แก้ปัญหา เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และที่สำคัญการเป็นผู้นำทางวิชาการจะนำพาสถานศึกษาประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารจะต้องยึดหลักธรรมาภิบาลจึงจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า หน้าที่ของการบริหาร หมายถึง เป็นการจัดโครงสร้างอย่างเป็นระบบ ซึ่งในการทำงานร่วมกันขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการทำหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น สนับสนุนเครื่องมือเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานร่วมมือกับผู้บริหารฝ่ายงานอื่นในการแก้ไขปัญหา และการสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกัน เช่น ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ใครทำงานดีได้มาตรฐานต้องได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่าผู้ที่ทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน สร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค และแสดงตนเป็นแบบอย่างการประพฤติ การแสดงออกต้องมีวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบขององค์กร แก้ไขปัญหาความประพฤติ

การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ดังนั้นหน้าที่ของการบริหารประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การสั่งการ 4) การประสานงาน และ 5) ติดตามผลการดำเนินงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

ความหมายของการบริหารงานบุคคลมีแหล่งที่มาที่หลากหลาย ซึ่งมีองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน โดยมีนักการศึกษาได้ให้ไว้หลากหลายมุมมองที่แตกต่างกัน ดังนี้

ตุลา มหาพสุธารนนท์ (2554: 188) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มคนที่อยู่ในองค์กรทุกองค์การซึ่งเป็นผู้สร้างสรรค์กลยุทธ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร ดังนั้นหากจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนคือการพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณท์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้ทรัพยากรขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงหมายถึงการใช้ “คน” เพื่อสร้างพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณท์เหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่เสมอ นั่นคือหากพนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานของตนตรงตามเป้าหมายการทำงานได้อย่างดีที่สุด องค์กรจะสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้ามากขึ้นโดยใช้ทรัพยากรจำนวนน้อย Werther and Davis, 1996 (อ้างถึงใน ตุลา มหาพสุธารนนท์, 2554: 188) กล่าวว่า เป็นข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) เหนือคู่แข่งด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยคำสองคำคือ “การบริหาร” กับ “ทรัพยากรมนุษย์” โดยที่ “การบริหาร” หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในขณะที่ “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในบรรดาทรัพยากรทางการบริหาร (4 M's) อันประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์หรือวัตถุดิบ (Material) และวิธีการ (Method) ดังนั้น “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” จึงหมายถึงการใช้ทรัพยากร “มนุษย์” ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรดังกล่าว อย่างไรก็ตามแนวคิดในปัจจุบันเริ่มเปลี่ยนไป โดยให้ความสำคัญกับมนุษย์ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่ช่วยหรือร่วมกันรังสรรค์องค์กรมากกว่าที่จะมองเป็นเพียงทรัพยากรหนึ่งใน 4 M's เท่านั้น เพราะถึงที่สุดแม้เป็นทรัพยากรที่มีค่าเพียงใด หากองค์กรประสบภาวะวิกฤติ องค์กรก็ยังยอมสละทรัพยากรที่มีค่านั้นเพื่อให้องค์กรอยู่รอดได้ แต่หากมองมนุษย์ในฐานะผู้มีส่วนได้เสียหรือหุ้นส่วนขององค์กรที่เท่าเทียมกันแล้ว ก็ควรหาทางเลือกอื่นที่ดีกว่าสำหรับสมาชิกในองค์กรเมื่อยามที่องค์กรประสบปัญหา เช่น การให้การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การลดเงินเดือนลง การลดสวัสดิการบางอย่าง การหยุดงานในบางวันหรือทำงานสลับวัน การให้พนักงานที่สมัครใจลาออกโดยได้รับผลตอบแทนคุ้มค่า เป็นต้นทรัพยากรมนุษย์มีอยู่อย่างจำกัดในความหมายข้างต้น หมายถึง “คน” หรือ “กลุ่มบุคคล” ที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถที่องค์กรปรารถนาอย่างยิ่งที่จะได้เข้ามาช่วยกันทำงาน คนที่มีคุณภาพก็คือคนที่มี KASH ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Attitude) ที่ดี มีทักษะ (Skills) ในหลากหลายมิติ และมีอุปนิสัย (Habits) ที่ดีไม่ว่าจะเป็นความซื่อสัตย์ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร เป็นต้น ซึ่งแน่นอน “คน” หรือ “กลุ่มบุคคล” ที่มีคุณสมบัติครบทั้งสี่ประการดังกล่าวย่อมมีอยู่อย่างจำกัดและหาได้ยาก

คณาจารย์สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2556: 143-145) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การที่องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้นหน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะดีตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (The Human Resources Management: HRM) คือ ภารกิจหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการจัดการ วางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก และการบรรจุ บุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด ธำรงรักษา และพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น เพื่อผลสำเร็จขององค์กร หลายท่านคงทราบข่าวการสูญเสียบุคลากรขององค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นของเอกชนหรือของรัฐ ตลอดจนการโยกย้ายเปลี่ยนงานของพนักงานทั้งระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร การโยกย้ายเปลี่ยนงานถ้าอยู่ในอัตราที่สูงจะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรเป็นการสูญเสียค่าใช้จ่ายมิใช่น้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ลาออกจากองค์กรนั้น ๆ ส่วนใหญ่อายุงานจะอยู่ระหว่าง 1-3 ปี ในทาง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-3 ปี ยังไม่ได้ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถอยู่ระหว่างช่วงแห่งการเรียนรู้งาน การเรียนรู้องค์กร และการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน แต่เมื่อเรียนรู้หลักและวิธีการทำงานได้พอสมควรแล้ว ก็จะใช้ประสบการณ์นี้เป็นพื้นฐาน เพื่อหา งานใหม่ไปอยู่กับองค์กรอื่นที่ให้ค่าตอบแทนทั้งในรูปตัวเงินและสวัสดิการที่ดีกว่า

ศิรินภารณ ทุมคำ (2559: 21) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เพื่อกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารงานบุคคล ให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คงอยู่กับองค์กรได้เป็นอย่างดี ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการกรณีไม่พันทดลอง

เพ็ญรัตน์ ดาวเรือง (2560: 34) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคคลตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน การพัฒนาให้ความรู้ความสามารถ การบำรุงขวัญกำลังใจเพื่อให้บุคคลทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ให้แก่หน่วยงาน การดำเนินการทางวิธี ตลอดจนการให้บุคคลพ้นจากงานไม่ว่าจะเป็นกรณีใด ๆ

วัชร คณะทรง (2565: 13) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการ จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ความสามารถ การศึกษา และความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยเป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนด ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการ จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ความสามารถ การศึกษา และความรู้ในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ได้กำหนด โดยผู้บริหารงานเป็นผู้สร้างสรรค์กลยุทธ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายในองค์กรใด ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นสำคัญ ในบรรดาทรัพยากรทั้งหลาย คนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด มีคุณค่าสูงสุด มีประโยชน์มากที่สุด และทรัพยากรด้านกำลังคนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญยิ่ง เพราะคนเป็นกุญแจแห่งประสิทธิภาพของการบริหารกิจการต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จในเรื่องของการบริหารได้นั้น จะต้องคำนึงถึงการมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ดีที่สามารถดึงดูดและบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญในการบริหารงานบุคคลต่างกัน ดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556: 139) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญของการปฏิบัติงานในองค์กร โดยอาศัยบุคลากรทุกฝ่ายในการทำงานอย่างมีคุณค่า เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมจะช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกในการทำงานที่ดี และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพการเพิ่มผลผลิตในองค์การมาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและการจัดการทรัพยากรทางการบริหารที่ดี

สัมมา รณิธย์ (2556: 285-286) มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคคลในสังคม ทั้งที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) เพื่อให้เกิดความเคารพนับถือ ความรัก ความศรัทธาความภักดี ความผูกพันซึ่งกันและกัน ให้ความสนับสนุนร่วมมือร่วมใจในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายในการอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข มนุษย์สัมพันธ์เป็นศาสตร์และศิลป์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคคล รู้วิธีการเข้ากับบุคคลอื่น รู้หลักการและประพฤติปฏิบัติตนในสังคมกับผู้อื่นให้เป็นที่เคารพนับถือและปฏิบัติต่อกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่อาศัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่มีศรัทธา ความรักใคร่กลมเกลียวกันรวมพลังกันทำงานอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การมนุษย์สัมพันธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์เนื่องจาก

1) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม โดยธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการ ความรัก ความเข้าใจ ความเคารพยกย่องให้เกียรติ ความช่วยเหลือเกื้อกูลและการแบ่งปัน และต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและกลุ่มบุคคลเพื่อมิตรภาพที่ดีต่อกันโดยเป็นผู้ให้ความรัก ความเข้าใจ และอื่น ๆ กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ขณะเดียวกันก็ต้องการให้บุคคลและกลุ่มบุคคลรักและเข้าใจตนเอง

2) มนุษย์สัมพันธ์มีความสำคัญต่อการสร้างความมั่นคงและความสำเร็จของชีวิตในปัจจุบัน สังคม เศรษฐกิจการศึกษา การเมือง มีสภาพเปลี่ยนแปลงไป การดำรงชีวิตของมนุษย์มีความซับซ้อนมากขึ้น การเข้าทำงานในองค์กรต่าง ๆ ที่มีการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม มนุษย์สัมพันธ์จะช่วยสนองความต้องการดังกล่าวได้ เพราะการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้การร่วมมือในการปกป้องคุ้มครองให้แกกัน

3) มนุษย์สัมพันธ์มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ ความต้องการในการดำเนินงานของผู้บริหารในองค์กรต้องให้ความสำคัญต่อหลักมนุษย์สัมพันธ์ในการปฏิบัติงานและหลักมนุษย์สัมพันธ์ต่อพนักงานกล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีกลวิธีในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และพนักงานก็ต้องมีศิลปะในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดผลคือความสำเร็จร่วมกัน

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารองค์การทุกระดับทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดใด ขนาดเล็กหรือใหญ่ก็ตามเนื่องจากผู้บริหารจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นในการบริหารงานขององค์การที่มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ทั้งลักษณะทางกายภาพ พื้นฐานของคุณภาพชีวิต สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด และความต้องการส่วนบุคคล ผู้บริหารที่ต้องการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จจึงต้องเอาใจใส่ต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้บริหารตลอดจนผู้บริหารกับบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ในบทนี้จึงนำเสนอสาระเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารงานที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญ แนวคิด หลักการและขอบเขตของมนุษย์สัมพันธ์ กระบวนการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร และการพัฒนาตนเองของผู้บริหารด้านมนุษย์สัมพันธ์

อนันต์ มีพจนนา (2557: 14) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญจำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติทราบบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันทั่วทั้งที่ และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

Ulrich and Brockbank, 2005 (อ้างถึงใน ประเวศน์ เวศน์มหารัตน์สกุล, 2558: 13-18) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในองค์กรมีความสำคัญมาก่อนทรัพยากรอื่น เนื่องจากคนเป็นผู้ใช้และจัดการทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรดังกล่าวสามารถทำหน้าที่จนทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จล้วนขึ้นอยู่กับคน “คนคิด คนจัดการทั้งสิ้น” ถ้ามองความสำคัญของคนในแง่ของค่าใช้จ่ายการลงทุนด้านบุคลากรขององค์กรเป็นการลงทุนที่สูงและมีแต่เพิ่มขึ้น ยากที่จะลดลง องค์กรจึงคาดหวังให้ผู้รับผิดชอบงาน HRM ควบคุมค่าใช้จ่ายมิให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสูงเกิน

ความจำเป็น เนื่องจากจะกระทบต่อกำไรและความมั่นคงขององค์กร ปัจจุบันและอนาคตงานจัดการทรัพยากรมนุษย์จะถามถึงความเข้าใจในเรื่องดังต่อไปนี้มากขึ้น

1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะสร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้อย่างไร และผู้ที่รับผิดชอบงาน HRM (HRmanagement) จะสร้างคุณค่าให้แก่ผู้ประกอบการ ลูกค้าผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด และพนักงานได้อย่างไร ทั้งสี่กลุ่มต้องการผลงานของคน HR ในแง่มุมที่จะสนับสนุนหน้าที่ของเขา

2) มีผลงานอะไรบ้างที่ฝ่ายงาน HR ต้องจัดการร่วมกับลูกค้า ผู้ประกอบการ พนักงาน และผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด

3) ผลงานที่เป็นผลลัพธ์ ผลงานที่เป็นทั้งนามธรรมและรูปธรรม ความสามารถ (Capabilities) ที่ฝ่ายงาน HR ต้องส่งมอบให้ผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะความพึงพอใจของผู้ใช้บริการงาน HRM การสร้างสำนึกให้กับพนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน (Sense of Belonging)

4) ฝ่ายงาน HR จะต้องจัดการอย่างไรให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ธุรกิจขององค์กร

5) ฝ่ายงาน HR จะต้องจัดระบบหน้าที่งาน HRM อย่างไร ในกรณีที่ต้องมีการจ้างเหมาบริการงานหน้าที่ HRM (Out-Source Transaction Work)

6) ฝ่ายงาน HR จะช่วยสร้างคุณค่างานที่เป็นนามธรรมเช่นความน่าเชื่อถือ ความพึงพอใจ ความภักดีต่อองค์กร ความซื่อสัตย์ การคำนึงถึงส่วนรวมก่อนส่วนตัว ฯลฯ ให้แก่องค์กรได้อย่างไร

7) ฝ่ายงาน HR จะสร้างสรรค์งานอะไรที่เป็นทักษะวิชาชีพได้บ้าง

8) ความรู้ ทักษะ และความสามารถอะไรบ้างที่คนHR สร้างผลกระทบต่อผลประโยชน์ธุรกิจขององค์กร

9) ผู้รับผิดชอบงาน HRM จะพัฒนาความสามารถHR แบบมีอาชีพในฝ่ายงานได้อย่างไร แนวคิดการจัดการงาน HRM จะเน้นไปที่ผลงานมากกว่าการปฏิบัติงานประจำซึ่งสอดคล้องกับการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Result Oriented) โดยมองว่าคนที่รับผิดชอบงานด้าน HRM ต้องมีความสามารถ (Competency) ที่จะจัดการให้งาน HRM มีความแตกต่างจากการบริหารหน้าที่ (Functional Expert) มิใช่เพียงเพื่อทำตามหน้าที่หรือมีความเชี่ยวชาญในเชิงธุรการของหน้าที่เท่านั้น อธิบายขยายความเป็นการทำหน้าที่ที่คนอื่นเขาออกแบบไว้แล้วภายใต้เก้าอี้กลุ่มหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นให้เป็นไปอย่างราบรื่น (Administrative Expert) เป็นการมองความสำเร็จในเชิงกระบวนการมากกว่ามิใช่เป็นการจัดการงาน HRM เิงกลยุทธ์ ความสำเร็จของงาน HRM ในเชิงกลยุทธ์ควรมุ่งการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนางาน HRM โดยจะต้องมีความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ธุรกิจขององค์กร

การที่คน HR จะมีความสามารถดังกล่าวได้ ต้องมีความรู้ในหน้าที่ข้างต้นและมีความรู้ในธุรกิจ รวมทั้งเข้าใจกิจการขององค์กร คน HR ต้องทำงานร่วมกับผู้ประกอบการโดยต้องเข้าใจวิถีคิดของผู้ประกอบการ รู้ถึงความต้องการของลูกค้าที่ต้องการสินค้าที่มีคุณภาพ บริการที่รวดเร็ว ทั้งนี้ฝ่ายงาน HR จะได้สรรหาและพัฒนาคนให้เหมาะสมกับภารกิจ และคน HR ต้องมีส่วนในการพัฒนาผู้ที่มีหน้าที่ในการผลิตและบริการลูกค้า พัฒนาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานให้ตอบสนองความต้องการลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจ และซื้อผลิตภัณฑ์ขององค์กรมากขึ้น ที่สำคัญคน HR ต้องทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่มีความเชื่อมโยงกับความต้องการของลูกค้า

หน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการสร้างรากฐานที่สำคัญขององค์กรที่จะเติบโต มีความมั่งคั่งต่อไปในอนาคต เนื่องจากคนเป็นปัจจัยชี้ขาดในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางการค้า คนขององค์กรที่มีทักษะในงานหน้าที่มีส่วนเสริมสร้างให้ธุรกิจประสบผลสำเร็จความสำเร็จที่ธุรกิจได้รับนั้นคือคุณค่าที่สามารถขายได้พิจารณาในมุมนี้คุณค่าต้องขายได้ หมายความว่าเมื่อผลงานคิดเป็นมูลค่าเงินต้องมากกว่าค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (Personnel Cost) ค่าใช้จ่ายในการลงทุน (Investment Cost) และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Operating Cost) ซึ่งรวมกันคือต้นทุนของสินค้าและบริการ องค์กรสามารถขายสินค้าและบริการ(Products) ได้ปริมาณที่มากพอ มีกำไรหรือมีรายได้มากกว่าต้นทุนค่าใช้จ่าย และการที่จะขายสินค้าและบริการได้นั้นต้องสร้างคุณค่าสินค้าและบริการที่แตกต่างจากคู่แข่ง การจะจัดการดังกล่าวได้ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีใช่เป็นการจัดการเพียงให้ครบหน้าที่เท่านั้น หากแต่เป็นการจัดการความรู้ ความสามารถ และทักษะของพนักงานทั้งในลักษณะของปัจเจกบุคคลและกลุ่มในลักษณะรวมหมู่ (Collective Knowledge) โดยการทำหน้าที่วางแผนจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาคัดเลือก การพัฒนาพนักงาน การบริหารค่าจ้างเงินเดือน การดูแลระบบความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และการสำรวจความพึงพอใจ เป็นต้น

ศิริณาวรรณ ทุมคำ (2559: 23-24) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลสามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย คือ ความเจริญเติบโตขององค์กรเพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงาน อีกทั้งเป็นงานที่ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เพราะถ้าการบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งบุคคลในหน่วยงานนั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะจะทำให้งานดำเนินไปประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารต่าง ๆ เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการ ถ้าหน่วยใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถรักษาธำรงไว้ ดังสุดให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานนานที่สุด แล้วคิดว่าหน่วยงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพ และมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารที่มีทักษะสำคัญสำหรับผู้บริหารองค์การทุกระดับทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดใด ขนาดเล็กหรือใหญ่ก็ตาม เนื่องจากผู้บริหารจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยอาศัยบุคลากรทุกฝ่ายในการทำงานอย่างมีคุณค่าเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานอีกทั้งเป็นงานที่ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการสร้างรากฐานที่สำคัญขององค์กรที่จะเติบโตมีความมั่งคั่งต่อไปในอนาคต

3. ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลมีแหล่งที่มาที่หลากหลาย ซึ่งมีองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน โดยมีนักการศึกษาได้ให้ไว้หลากหลายมุมมองที่แตกต่างกัน ดังนี้

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวง ศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2550: 31-32)

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 6) การลาทุกประเภท
- 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 12) การออกจากราชการ
- 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

อนันต์ มีพจนา (2557: 27) กล่าวว่า จากขอบข่ายการบริหารงานบุคคลกำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

ศิริภาวรรณ ทุมคำ (2559: 41) กล่าวว่า ประเด็นที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560: 44) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายงาน ดังนี้

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ประมวลสรุปได้เป็น การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

2) ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้คงเดิม คือ การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประมวลสรุปได้เป็น การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4) ด้านการลาทุกประเภท สรุปได้คงเดิม คือ การลาทุกประเภท

5) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ และการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประมวลสรุปได้เป็น วินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการ

6) ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ ประมวลสรุปได้คงเดิม คือ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

7) ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ ประมวลสรุปได้เป็น การจัดทำบัญชีรายชื่อการส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

8) ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประมวลสรุปได้เป็น การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะเพื่อการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

9) ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต ประมวลสรุปได้เป็น การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและการขอรับใบอนุญาต

ลิษา สัมพันธ์ (2562: 30) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลมี 8 ด้าน คือ

1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาอัตรากำลัง 3) การคัดเลือกบุคคล 4) การฝึกอบรมและพัฒนา 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) การจ่ายค่าตอบแทน 7) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และ 8) การออกจากราชการ

วิภาดา สารัมย์ (2562: 41) กล่าวว่า บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การดำรงรักษาบุคคล 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) การพัฒนาบุคลากร

ศศิวิมล คนเสียม (2563: 36) กล่าวว่า บริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ และ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เตชิตา หมีทอง (2564: 37) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย วิเคราะห์งาน การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การดำรงรักษา การประเมินผลการบริหารงาน การส่งเสริมวินัย และดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการพ้นจากงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่กำหนดในคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ

อำพล ด่วนเดิน (2564: 30) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลมีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยมีภารกิจย่อยในรายละเอียดที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปสังเคราะห์และประยุกต์ใช้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลตามบริบทของโรงเรียนมัธยมทั่วไปในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ประกอบไปด้วย 4 ประเด็นหลัก ได้แก่

1) การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการสำรวจการวิเคราะห์ปริมาณงาน การประเมินความต้องการบุคลากรทางการศึกษา โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง การรวบรวมข้อมูลอัตรากำลัง และการตรวจสอบความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร เพื่อให้มีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับการปฏิบัติการกิจขององค์กร ตรงตามบุคลากรตามสายงานที่กำหนดหรือตั้งเป้าตลอดจนจัดทำคู่มือการกำหนดคุณสมบัติความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ตรงตามสายงานและมีประสิทธิภาพ

2) จากการประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นภาระงาน ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้บุคคลได้พัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยวิธีการประเมินผล

3) การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริม การปรับปรุง การเพิ่มพูนประสบการณ์ เจตคติที่ดีและความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรในสถานศึกษาหรือองค์กร เพื่อพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาการปฏิบัติด้านวิชาการ การสร้างผลงานด้านต่าง ๆ อีกทั้งศึกษาดูงานในสถานศึกษาของภาครัฐและเอกชน สามารถนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและองค์กร

4) การดำเนินงานวินัย หมายถึง การรักษาวินัย เป็นงานเกี่ยวกับการลงโทษกับบุคลากร ที่กระทำความผิดในเรื่องของความรับผิดชอบการกระทำความผิดในเรื่องของกระบวนการในการปฏิบัติงาน

วัชร ณะทรง (2565: 21) กล่าวว่า จากข้อบ่งชี้ของการบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดของนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ นักบริหาร พบว่า มีข้อบ่งชี้ของการบริหารงานบุคคลสอดคล้องกัน 5 กระบวนการดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) การอบรมพัฒนาบุคลากร

แวสือมาน หามะ (2565: 29) กล่าวว่า กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในองค์การ เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสร้างแรงจูงใจด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งพิจารณาขอบเขตของงานด้านบริหารงานบุคคล ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงาน การจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษา และการให้พ้นจากงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรการบริหารงานบุคคลได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรการบริหารงานบุคคลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปร การบริหารงานบุคคล		ราชกิจจานุเบกษา (2550: 31)	อนันต์ มีพจนา (2557: 27)	สิรินภาพรรณ ทุมคำ (2559: 41)	เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560: 44)	ลิษา สมัครพันธ์ (2562: 30)	วิภาดา สารมย์ (2562: 41)	ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563: 36)	เดวิดตา หิมทอง (2564: 37)	อำพล ด่วนเดิน (2564: 30)	วัชร ณะทรง (2565: 21)	แวสือมาน หามะ (2565: 29)	ความถี่
1	การวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		10*
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	10*
3	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ		✓	✓		✓	✓	✓	✓				6*
4	วินัยและรักษาวินัย	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			8*
5	การออกจากราชการ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	8*
6	การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น				✓								1
7	การเลื่อนขั้นเงินเดือน				✓						✓		2
8	การลาทุกประเภท				✓								1
9	การจัดทำระเบียบประวัติ				✓								1
10	การจัดทำบัญชีรายชื่อเชิดชูเกียรติ				✓								1

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร การบริหารงานบุคคล		ราชกิจจานุเบกษา (2550: 31)	อนันต์ มีพจนนา (2557: 27)	ศิริณาวรรณ ทุมคำ (2559: 41)	เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560: 44)	ลิษา สมัครพันธ์ (2562: 30)	วิภาดา สารมย์ (2562: 41)	ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563: 36)	เตชิตา หมีทอง (2564: 37)	อำพล ด่วนเดิน (2564: 30)	วัชระ คณะทรง (2565: 21)	แวสือมาน หามะ (2565: 29)	ความถี่
11	การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ				✓				✓				2
12	การคัดเลือก					✓							1
13	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7*
14	การจ่ายค่าตอบแทน					✓						✓	2
15	การบำรุงรักษาบุคลากร						✓					✓	2
16	การพัฒนาครู										✓	✓	2

จากตาราง 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรการบริหารงานบุคคลของ กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2550: 31); อนันต์ มีพจนนา (2557: 27); ศิริณาวรรณ ทุมคำ (2559: 41); เทพรรัตน์ ดาวเรือง (2560: 44); ลิษา สมัครพันธ์ (2562: 30); วิภาดา สารมย์ (2562: 41); ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563: 36); เตชิตา หมีทอง (2564: 37); อำพล ด่วนเดิน (2564: 30); วัชระ คณะทรง (2565: 21) และแวสือมาน หามะ (2565: 29) ผู้วิจัยได้ประมวลโดยใช้เกณฑ์ความถี่ ซึ่งมีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป และหลอมรวมประเด็นที่ใกล้เคียงกันกำหนดตัวแปรขอบข่ายงานบริหารงานบุคคล 6 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง
- 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- 6) ด้านการออกจากราชการ

ตัวแปรด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลเป็นหลักการบริหารงานบุคคลที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานซึ่งจะครอบคลุมวิธีการทำงานของคน โดยเริ่มจากเข้าปฏิบัติหน้าที่จนพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ หลักการสำคัญ ๆ ของสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามี 6 ด้าน คือ

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง
- 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- 6) ด้านการออกจากราชการ

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง

ในการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่งได้มีเอกสารที่เกี่ยวข้องและนักวิชาการได้สรุปถึงการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

อนันต์ มีพจนนา (2557: 28) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสภาพความต้องการและภารกิจของสถานศึกษา รวมทั้งการกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่รับผิดชอบและคุณภาพของงาน

ศิรินภารวรรณ ทุมคำ (2559: 50) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการจัดทำกำลังคนตามความต้องการไว้ล่วงหน้าทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพโดยการวิเคราะห์ภารกิจงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จัดทำคู่มือภาระงาน ประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่ นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าปฏิบัติตามภาระงานที่กำหนดประเมินเพื่อขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และการพิจารณาผลและส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษาควรปฏิบัติตามกฎระเบียบของราชการ

วิภาดา สารมัย (2562: 43) กล่าวว่า การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร โดยจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน วิเคราะห์ปริมาณงาน กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน เพื่อช่วยให้องค์การจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อที่จะทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้บรรลุเป้าหมาย

ศศิวิมล คนเสี้ยม (2563: 39) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง จัดทำแผนอัตรากำลังการขอลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะ แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

เตชินตา หมีทอง (2564: 48) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการของการคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรตั้งแต่ก่อนบุคคลเข้าร่วมงานกับองค์กร ขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จนกระทั่งเขาต้องพ้นออกจากองค์กร เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคลากรเพื่อใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการวิเคราะห์ภารกิจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน มีการวางแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลัง การขอลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะ กำหนดมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการแจ้งภาระงานและหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ในการบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานหรือองค์กร การสรรหาบุคคลและบรรจุแต่งตั้งเป็นงานบริหารที่มีความสำคัญที่สุด เพราะความก้าวหน้าของหน่วยงานหรือองค์กรทุกชนิดขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของบุคคลที่มีอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งผิดพลาด หน่วยงานหรือองค์กรก็ไม่ว่าจะมีบุคคลที่เหมาะสมกับงานซึ่งจะมีผลกระทบอย่างร้ายแรงแก่หน่วยงานได้ ดังนั้นผู้บริหารที่มีส่วนรับผิดชอบต่อการบริหารบุคคลจะต้องกำหนดนโยบาย วิธีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจน และมีระเบียบแบบแผนปฏิบัติ ซึ่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีเอกสารที่เกี่ยวข้องและมีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ดังนี้

คณาจารย์สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2556: 167) กล่าวว่า การสรรหา (Recruitment) หมายถึง กระบวนการคัดเลือก และกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ความสามารถ มีคุณวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมาสมัครงานในตำแหน่งต่าง ๆ ที่องค์กรเปิดรับสมัคร

อนันต์ มีพจนา (2557: 29) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติ เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กิจจา บานชื่น (2559: 183) กล่าวว่า การสรรหา (Recruitment) หมายถึง เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่องค์การจัดทำขึ้นเพื่อจูงใจให้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานตามที่ต้องการได้ระบุไว้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มาสมัครงานเพื่อองค์การจะได้ทำการคัดเลือกต่อไป

ศิริณาวรรณ ทุมคำ (2559: 56) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงานเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน้าที่ที่เหมาะสมที่จะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จในการบริหารจัดการ โดยมีขั้นตอนคือ เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติในตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ ตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด แจ้งภาระงาน มาตรฐานงาน มาตรฐานวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งภาระงานให้แก่อัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือน รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และดำเนินการแต่งตั้งหรือส่งให้พ้นจากสภาพเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดตามระบบของราชการ

ศศิวิมล คนเสี้ยม (2563: 42) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งคือการสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกรอบภารกิจงานนั้นจะต้องสรรหาโดยความยุติธรรม ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งใหม่ การโยกย้าย การขอกลับเข้ารับราชการใหม่ ต้องดำเนินการทุกขั้นตอนด้วยความยุติธรรม และสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการบุคลากร หรือมีความพึงพอใจในกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งจึงจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเกิดประโยชน์กับสถานศึกษา

เตชินดา หมีทอง (2564: 55) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกรอบภารกิจงานนั้นจะต้องสรรหาโดยความยุติธรรม ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งใหม่ การโยกย้าย การขอกลับเข้ารับราชการใหม่ต้องดำเนินการทุกขั้นตอนด้วยความยุติธรรม และสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการบุคลากรหรือมีความพึงพอใจในกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งจึงจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเกิดประโยชน์กับสถานศึกษา

วัชรระ คณะทรง (2565: 26) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการการแสวงหาบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้นโดยใช้ความยุติธรรม มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง และบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง มีการปฐมนิเทศการทดลองปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรงตามความต้องการขององค์กร

สรุปได้ว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการสรรหา โดยดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล ดำเนินการแต่งตั้ง การย้าย หรือการโอน และมีการแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินให้แก่ข้าราชการครูทราบเป็นลายลักษณ์อักษร มีการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ซึ่งมีการรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกรอบภารกิจงานโดยความยุติธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการใหม่ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมากมายและมีแนวโน้มจะมีมากขึ้นตามลำดับ ทำให้สภาพแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนไปในการศึกษา หลักสูตรมีการปรับเปลี่ยนไป เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ด้วยเหตุนี้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อที่ครูจะได้มีความรู้ความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับบุคลากรเป็นอย่างมาก นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญและความจำเป็นของการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากรไว้หลายแนวทาง ดังนี้

อนันต์ มีพจนนา (2557: 30) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลในหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความรู้ความสามารถ โดยได้รับการดูแลเกื้อกูลในด้านต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การนิเทศงาน การฝึกอบรม และการพัฒนา การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการ การอำนวยความสะดวกในการทำงาน

ศิริณาวรรณ ทูมคำ (2559: 61) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของสถานศึกษา ส่งผลให้บุคคลในสถานศึกษานั้นมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยดำเนินการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด สร้างกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติ

หน้าที่เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ควรปฏิบัติตามกฎระเบียบของราชการ

ลิษา สมัครพันธ์ (2562: 38) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นการให้การศึกษา การฝึกฝนเพิ่มพูนความสามารถ ประสบการณ์ และเจตคติที่ดี รวมไปถึงการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรให้แก่บุคคลสามารถนำความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

วิภาดา สารัมย์ (2562: 48) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดี ปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดี เพิ่มพูนประสบการณ์ และ ความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง จัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการและการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ รวมถึงมีการศึกษาดูงาน ในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563: 44) กล่าวว่า ด้านการส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ หมายถึง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ปฐมนิเทศ อบรมบุคลากร และการศึกษาดูงาน เป็นต้น การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน งานทะเบียน ประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตในกรณีต่าง ๆ การจัดให้มี สวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดขวัญและกำลังใจ ทักษะที่ดีต่อหน่วยงาน มีความมั่นคงตามอัตภาพ

เตชิตา หมีทอง (2564: 56) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ หมายถึง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานราชการให้มีความรู้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ของรัฐ

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษา มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการจัดปฐมนิเทศข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ก่อนเข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีการอบรมบุคลากรพัฒนาศักยภาพ มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการทำงาน และมีการจัดให้มีการศึกษาดูงานของข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาเพื่อเปิดโลกทัศน์การทำงาน มีการให้ความรู้ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน และมีการให้ความรู้ทางด้านทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตในกรณีต่าง ๆ การจัดให้มีสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดขวัญ และกำลังใจ ทักษะที่ดีต่อหน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้มีเอกสารที่เกี่ยวข้องและนักวิชาการได้สรุปถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2557: 109) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่องค์การใช้ในการประเมินผลการทำงานของพนักงานภายในองค์การ ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการตัดสินใจในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ทั้งยังเป็นการให้ข้อมูลกับพนักงานได้ทราบถึงผลการทำงานของตน

กิจจา บานชื่น (2559: 184) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560: 49) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด 2) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 1 3) นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของ และ 4) รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบสถานศึกษา

ลิษา สมครพันธ์ (2560: 39) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการใช้ดุลยพินิจและข้อจำกัดต่าง ๆ ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบในการพิจารณาตัดสินความสามารถของบุคลากร โดยการเปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมิน วิธีการวัดและการดำเนินการวัดที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

วิภาดา สารัมย์ (2562: 47) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน โดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจน ในการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการสังเกต จดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนเงินเดือน รวมไปถึงการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อบันทึกเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนามาตรฐานบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน

อำพล ต่วนเดิน (2564: 37) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน ว่าเป็นภาระงานที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการ ให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้บุคคล ได้พัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยวิธีการประเมินผล

แวสือมาน หามะ (2565: 36) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการ ที่องค์การประเมินค่าของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทางด้านผลงาน ด้านคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มี คุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐาน ของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน และนำผลการประเมินไปพิจารณาเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการติดตาม การทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมิน การปฏิบัติงาน และวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีการปฏิบัติ ที่เป็นไปแนวทางเดียวกัน เพื่อดำเนินการให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม และโปร่งใส มีการสร้าง ขวัญและกำลังใจกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และนำผลการประเมินไปพิจารณา เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

5. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ในสถานศึกษาหนึ่ง ๆ ย่อมประกอบไปด้วยคนเป็นจำนวนมาก วินัยจึงเป็นเรื่องจำเป็นยิ่ง ต่อการบริหารงาน เพราะวินัยเป็นข้อกำหนดแนวทางปฏิบัติของบุคคลในองค์การให้อยู่ร่วมกันได้ด้วย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้ความคุ้มครองในการปฏิบัติงาน ให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และ กำหนดถึงแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ดังเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนักวิชาการได้อธิบายวินัยและการรักษาวินัย ไว้ดังนี้

อนันต์ มีพจนา (2557: 31) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัยเป็นการส่งเสริมให้บุคคล มีความรู้ และปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการ รวมทั้งการดำเนินการทางวินัยกับบุคคล ที่ประพฤติผิดวินัย

ศิริณภววรรณ ทุมคำ (2559: 72) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัยเป็นกระบวนการ ปฏิบัติตนของบุคคล ทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ควบคุมกระบวนวินัยในกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทำผิดดำเนินการคือแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ ความจริง กรณีมีมูลความผิดไม่ร้ายแรงพิจารณาสั่งยุติเรื่องหรือลงโทษทางวินัย หากปรากฏผล การสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยอย่าง ร้ายแรงแก่ครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ พิจารณาสั่งลงโทษทางวินัย หากปรากฏผลการสอบสวน ว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรง ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำ ผิดร่วมกันและรายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังเขตพื้นที่ทราบ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรป้องกัน

และเสริมสร้างวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการจัดฝึกอบรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะเสริมสร้างพฤติกรรมและพัฒนาเจตคติจิตสำนึกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี และผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย

ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563: 46-47) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัยเป็นการส่งเสริมวินัยและปกป้องปรามมิให้กระทำผิดให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนรับเรื่องร้องเรียนสืบสวนข้อเท็จจริง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง การดำเนินการทางวินัย สิ้นสุดรวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ทั้งนี้ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยควรแก่กรณี

เตชินตา หมีทอง (2564: 60) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัยในสถานศึกษาเป็นการป้องกันมิให้ข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงาน กระทำผิดวินัย เป็นการคาดหวังให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูก สถานศึกษาต้องมีมาตรการที่ชัดเจนในการที่จะให้บุคลากร ยึดและรักษาระเบียบวินัย โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่ ๆ ทันเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับระเบียบวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ ให้กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และงานที่รับผิดชอบหรือให้บุคลากรเข้าใจขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยหาต้องออกกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบด้วย

อำพล ด่วนเดิน (2564: 44) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัยเป็นงานเกี่ยวกับการลงโทษกับบุคลากรที่กระทำความผิดในเรื่องของความรับผิดชอบการกระทำความผิดในเรื่องของกระบวนการในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีการส่งเสริมวินัยป้องกันมิให้กระทำผิด โดยมีการสังเกต ตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ตลอดจนรับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริงในการทำผิดวินัย และแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง ซึ่งดำเนินการทางวินัยสิ้นสุดรวมถึงการสั่งพักราชการและสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

6. ด้านการออกจากราชการ

ในการออกจากราชการได้มีเอกสารที่เกี่ยวข้องและนักวิชาการได้สรุปถึงการออกจากราชการ ดังนี้

อนันต์ มีพจนา (2557: 32) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การพ้น จากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากเกษียณอายุ ลาออก ตาย ผู้บังคับบัญชาสั่งปลดออก ไล่ออก ให้ออกหรือถูกสั่งให้ออกกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ศิรินภาวรณ ทุมคำ (2559: 79) กล่าวว่า การออกจากราชการ เป็นกระบวนการปฏิบัติ เพื่อให้บุคคลนั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของทางราชการ อาจเกิดขึ้นจากสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้ เนื่องจากการลาออก การออกเพราะมีเหตุเสียหาย ปฏิบัติงานไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด เกษียณอายุหรือทุพพลภาพและตาย หรือตามความประสงค์ของข้าราชการเอง หรือตามดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของทางราชการ แต่ละกรณีขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในกฎหมายระเบียบและข้อบังคับ ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นประเด็นการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลอง ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการคือ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 3 เดือน รายงานผลการประเมินต่อผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วยตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติและสอบสวน กรณีเหตุอันควรสงสัยตามระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้องสั่งให้ ครูผู้ช่วยที่ขาดคุณสมบัติออกจากราชการ และรายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังเขตพื้นที่

ลิษา สมศรีพันธ์ (2562: 46) กล่าวว่า การออกจากราชการ เป็นการที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทางราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้ เนื่องมาจากสาเหตุหลากหลายประการ ได้แก่ การเกษียณอายุ การลาออก การตาย หรือผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออก ไล่ออก

ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563: 50) กล่าวว่า การออกจากราชการ เป็นการพ้นจากตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงลูกจ้างข้าราชการซึ่งอาจเกิดจากการขาดคุณสมบัติ การเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการประพฤติดนไม่เหมาะสม การได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก การจัดหาระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ

เตชินดา หมีทอง (2564: 62-63) กล่าวว่า การออกจากราชการ เป็นการพ้นสภาพการเป็นข้าราชการลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการ ซึ่งอาจเกิดจากความเจ็บป่วยที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้หรือเหตุอื่น ๆ การลาออก หรือไล่ออก การบริหารงานบุคลากรยังต้องคำนึงถึงการจัดหาระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออก การเกษียณอายุราชการไว้บริการแก่ผู้ร่วมงานเป็นการอำนวยความสะดวก รวมถึงการประพฤติดนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ

สรุปได้ว่า การออกจากราชการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออก หรือมีคำสั่งให้ออกในกรณีขาดคุณสมบัติ เจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ มีความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการประพฤติดนไม่เหมาะสม มีการได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาล รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการการย้าย โอน การลาออกหรือเกษียณอายุ รายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือออกจากราชการของบุคลากรทางการศึกษาทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

1. ส่วนราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่งผลให้เกิดการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา ในกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลยึดหลักการสำคัญ คือ ความเป็นเอกภาพการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการกระจายอำนาจไปให้หน่วยปฏิบัติในพื้นที่และสามารถสะท้อนศักยภาพและความต้องการของชุมชนและประชาชนในพื้นที่ให้มีส่วนร่วมได้อย่างแท้จริง เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการปรับอำนาจหน้าที่องค์กรของกระทรวง ส่วนกลาง ทำหน้าที่กำกับ สนับสนุน และส่งเสริมด้านนโยบายแผนมาตรฐานการศึกษา ทรัพยากรการศึกษา ตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการดำเนินการของหน่วยปฏิบัติด้านการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2542: 14) เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ให้จัดระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ระเบียบบริหารราชการในส่วนกลาง ระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา และระเบียบบริหารราชการในสถานศึกษา ของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล (ราชกิจจานุเบกษา, 2546: 2) และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษา ขึ้นพื้นฐานในเขตเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย (ราชกิจจานุเบกษา, 2546: 12)

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 3 และข้อ 4 ประกอบกับคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมติคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการประชุมครั้งที่ 2/2560 เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2560 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจึงประกาศไว้ในข้อ 6 ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2546: 53-54)

ข้อ 6 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มนโยบายและแผน
- 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 9) กลุ่มหน่วยงานภายใน
- 10) กลุ่มกฎหมายและคดี

2. ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตั้งอยู่ เลขที่ 174 หมู่ที่ 4 ถนน สงขลา-นาทวี ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา โทรศัพท์ : 074-260191-2 โทรสาร 074-260193 มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยมีพื้นที่รับผิดชอบใน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัด สงขลาและจังหวัดสตูลรวมทั้งสิ้น 23 อำเภอ จังหวัดสงขลา 16 อำเภอ มีโรงเรียน 41 โรงเรียน และ จังหวัดสตูล 7 อำเภอ มีโรงเรียน 12 โรงเรียน รวมมีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 53 โรงเรียน

3. ทิศทางการบริหารจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล

3.1 ค่านิยมองค์กร

“ถือประโยชน์ของนักเรียนและสถานศึกษาเป็นสำคัญ”

3.2 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คู่คุณธรรม บริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานระดับสากลในสังคมพหุวัฒนธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 พันธกิจ

3.3.1 น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัวสู่การจัดการของสถานศึกษา

3.3.2 ประสานส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้อง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21

3.3.3 พัฒนาให้บริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และได้มาตรฐานคุณภาพสู่สากล

3.3.4 ประสานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล องค์กร และสถาบันอื่น ๆ

4. การดำเนินการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 38 วรรคสอง ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษามีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และข้อ 5 ให้สำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2560: 14)

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขต พื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการ และประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และ คณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

12) การปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับมอบให้ เป็นหน้าที่ ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา และความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งในการบริหารงานบุคคลเป็นงานสำคัญในสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อ การบริหารจัดการให้สถานศึกษามีบุคลากรที่เพียงพอ มีคุณสมบัติตรงกับสายงาน ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาให้ประสิทธิภาพต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

อนันต์ มีพจนนา (2557: 79-81) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 2 กลุ่ม คือ หัวหน้างานบุคคล และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 243 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการออกจากราชการ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวินัย และการรักษาวินัย และ 3) แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษาควรจัดทำสารสนเทศ จำนวนนักเรียนที่เข้าเรียนเพื่อใช้ในการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาควรบรรจุครูประจำวิชาที่ขาดแคลน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านวินัย และการรักษาวินัย สถานศึกษาควรให้ความรู้ความเข้าใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีให้กระทำผิดวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านการออกจากราชการ สถานศึกษาควรจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุมและตรวจสอบการเกษียณ อายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560: 102-107) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตาม เพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำนวน 485 คน เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทดสอบโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่าภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้สอนในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่มีเพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ผลการประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ได้แก่ การจัดสรรอัตรากำลังครูส่วนใหญ่ไม่ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่ง ควรศึกษาข้อมูลของแต่ละโรงเรียนให้ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการ ผู้บริหารยังไม่มีคามยุติธรรมในการให้ขึ้นเงินเดือน ครูไม่ค่อยเข้าใจในเรื่องระเบียบการลา ผู้บริหารไม่มีการประชุมชี้แจงในเรื่องแนวปฏิบัติทางวินัย การรักษาวินัยอย่างชัดเจน ครูบางส่วนไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่จัดทำประวัติครู ผู้บริหารขาดการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู ผู้บริหารยังขาดการสนับสนุนในการพัฒนาการจัดทำวิทยฐานะอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนในการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง และครูบางส่วนยังขาดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ได้แก่ ควรให้โรงเรียนมีอำนาจในการพิจารณาครูบรรจุใหม่ให้ตรงกับสาขาที่โรงเรียนต้องการ ควรมีการย้ายสับเปลี่ยนครูให้ตรงกับวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ ควรพิจารณาให้ตรงสาขาเดียวกัน ควรจัดอบรมผู้บริหารในเรื่องเกณฑ์ที่กำหนดของการให้ขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ควรชี้แจงวันลา และสร้างความเข้าใจในเรื่องการลาให้ครูมีความเข้าใจขึ้น ควรให้ผู้บริหารมีการชี้แจงให้ความรู้แก่ครูทางด้านวินัยอย่างชัดเจน ควรจัดส่งข้อมูลให้ครบตามที่เจ้าหน้าที่ขอประวัติของครูเพื่อความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล ควรส่งเสริมผู้บริหารให้เชิดชูเกียรติประวัติแก่ครูที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานบ้าง ควรมีการสนับสนุนและคอยให้ความช่วยเหลือเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับครู ควรให้ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณของครูอย่างเคร่งครัด ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา

ศิริณภววรรณ ทุมคำ (2559: 133-138) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 2) ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 3) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ 4) เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 128 คน ปีการศึกษา 2559 ซึ่งสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวม

และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย รองลงมา คือ ด้านการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลอง และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีปัญหายุ่งยากในระดับน้อย ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ ด้านการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลอง รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านที่มีปัญหาต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า มีสภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และ 4) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า มีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลอง

วนิดา เหลนบก (2560: 80-90) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (สวราษฎร์อุปถัมภ์) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (สวราษฎร์อุปถัมภ์) 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (สวราษฎร์อุปถัมภ์) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการแทน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 55 คน รวมทั้งสิ้น 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของฟลิปโป (Flippo) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (สวราษฎร์อุปถัมภ์) พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการรวมพลัง ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการดำรงรักษา ด้านการให้พ้นจากงาน และด้านการให้ค่าตอบแทน 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (สวราษฎร์อุปถัมภ์) พบว่า (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา สรรหาและบรรจุให้เป็นไปตามข้อกำหนดและควรมีนโยบายหรือระเบียบที่ชัดเจนในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน (2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและควรมีกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (3) ด้านการให้ค่าตอบแทน ผู้บริหารควรใช้หลักความยุติธรรมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (4) ด้านการรวมพลัง ควรมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียนและควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสทำงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (5) ด้านการดำรงรักษา ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและควรมีการจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังให้บุคลากรรักในโรงเรียนของตน และ (6) ด้านการให้พ้นจากงาน ควรมีความยุติธรรม รอบคอบกับทุกฝ่ายในการพิจารณาให้ครูหรือบุคลากรพ้นจากงานและในการดำเนินการทางวินัย ควรยึดถือข้อปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ โดยปราศจากความรู้สึกส่วนตัว

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561: 128-134) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 1,157 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 297 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.98 และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ ได้แก่ การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การสรรหาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ครู ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับ ดังนี้ การสรรหาบุคลากรการบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ครู ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ข้อที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรกแต่ละด้าน ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรและกำหนดตำแหน่ง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ จัดสรรงบประมาณสนับสนุน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย มีกระบวนการป้องกันการลาออกจากราชการของข้าราชการครู

วิภาดา สารมัย (2562: 90-92) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 351 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครู ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ด้านการสรรหาและบรรจุ

แต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษาอบรม สัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ การขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ค่ายกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการดำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการฝ่ายอาคาสถานที่ ให้มีความพร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศกำกับติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้อง มีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากร ปลุกฝังแนวคิดเจตคติที่ดีในการประชุมครู ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู

ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563: 100-107) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ปีการศึกษา 2563 จำนวน 134 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษานั้นมากกว่า 5 ปี จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี PNI Modified และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีการวิเคราะห์ภารกิจและความต้องการกำลังคนของสถานศึกษา 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีการเสนอความต้องการอัตรากำลัง การดำเนินการแต่งตั้ง การย้ายและการโอนข้าราชการครู 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีการแจ้งระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการดำเนินการ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีการประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (5) ด้านการออกจากราชการ มีการติดตามผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุกับสถานศึกษาของตน (6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลและติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เตชิตา หมีทอง (2564: 88-89) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษากลุ่มประชากรที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 198 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.96 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีสภาพการปฏิบัติสูงที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านที่มีสภาพการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

แวสือมาน หามะ (2565: 73-76) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน และเพื่อประมวลข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 331 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

อำพล ด่วนเดิน (2564: 76-80) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดสุโขทัย และ 2) เพื่อหาแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดสุโขทัย การวิจัยดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 352 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.99 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การหาแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยการจัดสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ควรดำเนินการดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ควรมีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง และมีการประเมินและทบทวนการปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรแต่งตั้ง

คณะกรรมการประเมินด้วยความเป็นธรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย และควรชี้แจงผลการประเมินตามข้อตกลงให้บุคลากรทราบก่อน 3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ควรทำการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน และ 4) ด้านการดำเนินงานวินัยควรใช้นโยบาย หลักการประพฤติปฏิบัติตนของสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรมีการวางแผนการจัดอบรมวินัย ติดตามประเมินผลการพัฒนาวินัย จริยธรรมของบุคลากร

2. งานวิจัยต่างประเทศ

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

Harris, 1979 (อ้างถึงใน วิภาดา สารัมย์, 2562: 71) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง หน้าที่ของผู้บริหารบุคคลในระบบโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการบริหารบุคคล ควรประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญ คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหาการคัดเลือกการนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

Beall, 2007 (อ้างถึงใน สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ, 2561: 93) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชน : การสรรหาครูค่าตอบแทนครู การพัฒนาครู และระยะเวลาการอยู่ในองค์กรของครูของมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ผลการวิจัยพบว่า 1) ในอีก 10 ปีข้างหน้า จะมีความต้องการครูเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะครูสอนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ 2) โครงสร้างระบบบริหารค่าตอบแทนมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของครูน้อยกว่าการนำค่าตอบแทนที่โรงเรียนอื่นเสนอมาเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ครูได้รับในปัจจุบัน 3) คณะกรรมการโรงเรียนควรที่จะบริหารระบบค่าตอบแทนให้บรรลุ พันธกิจ และปรัชญาโรงเรียน และ 4) ในการบริหารระบบค่าตอบแทนต่าง ๆ ควรจะนำเรื่องของหมวดวิชาต่าง ๆ

Liu and Ramsey, 2008 (อ้างถึงใน สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ, 2561: 93) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในอาชีพของครูโดยใช้วิธีการสำรวจติดตามครูในประเทศสหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ. 2000-2001 มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจในงานน้อยสุดในเรื่องสภาพการทำงาน และค่าตอบแทน และพบว่าเป็นเพียงครูส่วนน้อย นอกจากนี้ยังพบว่าความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับเพศ ประสบการณ์ในการสอนและสถานภาพทางอาชีพ (ตำแหน่ง)

Collett et al, 2011 (อ้างถึงใน อำพล ด่วนเดิน, 2564: 54) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการของการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาในการดำเนินการวิจัยพบว่า เพศและประสบการณ์มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ และการเปลี่ยนแปลงลักษณะการบริหารความแตกต่างของการพัฒนาบุคลากรจะเกิดขึ้นน้อย มีการพัฒนาจากระยะเวลาของประสบการณ์ทำงาน

Allen and Smith (2012: 401-404) ได้วิจัยเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมของครูใหญ่ในการทำงาน ในการดำเนินการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นมี 15 ประการสำคัญ คือ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการของโรงเรียน

การวางแผนและร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับคณะครูในโรงเรียน การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบ้านกับโรงเรียนและการกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนา ทั้งด้านอาชีพ และด้านส่วนตัว

สรุปจากการศึกษาวิจัยในประเทศและต่างประเทศพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีปัญหาต่อการดำเนินงานคล้ายคลึงกันในภาพรวมแล้ว ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดใดก็ตาม จะมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการวางแผนงานอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง มีปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการวางแผนบุคลากรและโรงเรียนไม่มีการวางแผนบุคลากรด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีปัญหาเกี่ยวกับการได้รับบรรจุแต่งตั้ง การโอนการย้ายข้าราชการครูไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีปัญหาประมาณไม่เพียงพอ ผู้บริหารไม่ค่อยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบขาดความยุติธรรมและไม่โปร่งใส และผู้บริหารไม่มีเวลาควบคุมติดตามผล ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีปัญหารายได้บุคลากรไม่พอกับค่าครองชีพ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการประพัตดินและเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการออกจากราชการ มีปัญหาเกี่ยวกับความสะอาด การบริการ ความเป็นธรรมและความช่วยเหลือ เมื่อพิจารณาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องมีส่วนช่วยเหลือในการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลสำคัญที่คอยส่งเสริมสนับสนุนวางแผนหาทางในการแก้ไขปัญหาบุคคลทุกด้าน เพื่อให้ประสิทธิผลสูงสุด



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยการศึกษา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 41 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 2,114 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล, 2566: 32)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan, 1970 (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43) ได้จำนวนครู 327 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของสถานศึกษาและสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
	สถานศึกษา	ครู	สถานศึกษา	ครู
ขนาดเล็ก	21	308	4	48
ขนาดกลาง	10	436	2	67
ขนาดใหญ่	4	380	2	59
ขนาดใหญ่พิเศษ	6	990	2	153
รวม	41	2,114	10	327

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล (2566: 20)

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย
3. การทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. การกำหนดกรอบแนวคิด ตั้งสมมติฐาน และนิยามศัพท์
5. การกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้
 - 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 5.2 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
 - 5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. การสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ
8. รายงานผลการวิจัย

ตาราง 3 วัตถุประสงค์ กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือ และการวิเคราะห์ข้อมูล

ลำดับ	วัตถุประสงค์ ของการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ ข้อมูล
1	เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา	จำนวนครู 327 คน	แบบสอบถาม แบบมาตราส่วน ประมาณค่า	ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
2	เพื่อเปรียบเทียบการบริหาร งานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา สงขลา สตูล ใน จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็น ของครู จำแนกตามระดับ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา	จำนวนครู 327 คน	แบบสอบถาม แบบมาตราส่วน ประมาณค่า	t-test F-test
3	เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา	จำนวนครู 327 คน	แบบสอบถาม แบบปลายเปิด	ความถี่และสรุป เป็นความเรียง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วยระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 8 ข้อ 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำนวน 10 ข้อ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ 5) ด้านวินัยและการรักษาวินัยจำนวน 8 ข้อ 6) ด้าน

การออกจากราชการ จำนวน 8 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 48 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามมาตราวัดของลิเคิร์ท (Likert's Scale) ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่า ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของแบบสอบถามของตอนที่ 2 มีเกณฑ์ในการพิจารณาความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

1.1) ศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

1.2) ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

1.3) ศึกษาการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

1.4) สร้างแบบสอบถาม โดยตอนที่ 1 ใช้แบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert's Scales) ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง

2.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน และด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยวิธีการหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

เกณฑ์ที่ยอมรับได้คือค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป โดยข้อคำถามที่ได้มีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 ทุกข้อ ดังภาคผนวก ง

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยส่งคิวอาร์โค้ดผ่านระบบ E-Office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ไปยังโรงเรียนของครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 153-154) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.98 ดังภาคผนวก ง

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครู จำนวน 327 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) โดยส่งคิวอาร์โค้ดผ่านระบบ E-Office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ไปยังสถานศึกษาของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบผ่านระบบออนไลน์ รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม
- 1.2 นำข้อมูลออกจากกระบบออนไลน์ (Google Form) แล้วบันทึกข้อมูล
- 1.3 ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

ดังนี้

1.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

1.3.2 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามแบบของ (Likert's Scale) และนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียงโดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

4.51-5.00	หมายถึง	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตาม ระดับการศึกษา ใช้สถิติ t-test แบบ Independent Sample Test ส่วนประสมการณ์ในการทำงาน และ ขนาดสถานศึกษา ใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติที่ใช้บรรยายข้อมูลพื้นฐาน

- 2.1.1 ความถี่ (Frequency)
- 2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 2.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- 2.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence)
- 2.2.2 ความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- 2.3.1 t-test แบบ Independent Sample Test
- 2.3.2 F-test สำหรับวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และหากมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนานสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำนวนกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละร้อย 100 จากนั้นนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผล การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆแทนความหมาย ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครู

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านวินัยและรักษาวินัย และ 6) ด้านการออกจากราชการ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวม และรายด้าน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้าน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของครูตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	252	77.10
สูงกว่าปริญญาตรี	75	22.90
รวม	327	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	100	30.60
5-10 ปี	54	16.50
มากกว่า 10 ปี	173	52.90
รวม	327	100.00
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	48	14.70
ขนาดกลาง	67	20.50
ขนาดใหญ่	59	18.00
ขนาดใหญ่พิเศษ	153	46.80
รวม	327	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูทั้งหมด จำนวน 327 คน ครูส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.10 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.90 และอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 46.80

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นการบริหารงาน
บุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.44	0.65	มาก
2	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.39	0.64	มาก
3	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.41	0.59	มาก
4	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.44	0.41	มาก
5	ด้านวินัยและรักษาวินัย	4.45	0.40	มาก
6	ด้านการออกจากราชการ	4.53	0.44	มากที่สุด
	ภาพรวม	4.44	0.48	มาก

จากตาราง 5 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.53$,
SD = 0.44) ด้านวินัยและรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.45$, SD = 0.40) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
($\bar{x} = 4.44$, SD = 0.41) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.44$, SD = 0.65)
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.41$, SD = 0.59) ด้านการสรรหาและ
บรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 4.39$, SD = 0.64) ตามลำดับ

ตาราง 6 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ภาระกิจงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	4.43	0.68	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาลำดับคนตามความต้องการ ไว้ล่วงหน้าทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ	4.40	0.71	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคู่มือตามภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.39	0.65	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความต้องการกำลังคนกับภาระกิจของสถานศึกษา	4.43	0.76	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา	4.40	0.76	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่	4.56	0.64	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.37	0.75	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินเพื่อขอรับการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	4.54	0.76	มากที่สุด
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาผลและส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา	4.49	0.77	มาก
ภาพรวม		4.44	0.65	มาก

จากตาราง 6 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอแผนอัตรากำลังของ

สถานศึกษาต่อเขตพื้นที่ ($\bar{x} = 4.56$, $SD = 0.64$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินเพื่อขอปรับการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ($\bar{x} = 4.54$, $SD = 0.76$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาผลและส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{x} = 4.49$, $SD = 0.77$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.37$, $SD = 0.75$)

ตาราง 7 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งในสถานศึกษา	4.54	0.76	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามขั้นตอนและเป็นระบบ	4.33	0.76	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.38	0.65	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการแต่งตั้ง การย้าย หรือการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.33	0.75	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งภาระงานมาตรฐานวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินให้แก่ข้าราชการครูทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	4.48	0.64	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเตรียมความพร้อมพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย	4.33	0.74	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ	4.42	0.77	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้มต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.33	0.74	มาก
	ภาพรวม	4.39	0.64	มาก

จากตาราง 7 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.54$, $SD = 0.76$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้ง ภาระงานมาตรฐานวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินให้แก่ข้าราชการครูทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{x} = 4.48$, $SD = 0.64$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.77$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษามีการรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.74$)

ตาราง 8 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.48	0.64	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดปฐมนิเทศข้าราชการครูหรือ บุคลากรทางการศึกษา ก่อนเข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.33	0.74	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการอบรมพัฒนาบุคลากรและ พัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	4.48	0.64	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสำรวจความต้องการของ บุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน	4.42	0.75	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
5	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการศึกษาดูงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเปิดโลกทัศน์การทำงาน	4.33	0.74	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.39	0.64	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านงานทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.42	0.76	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.37	0.66	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านงานขอหนังสือรับรองและงานขออนุญาตในกรณีต่าง ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.40	0.78	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์อย่างเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน	4.46	0.67	มาก
ภาพรวม		4.41	0.59	มาก

จากตาราง 8 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.48$, $SD = 0.64$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการอบรมพัฒนาบุคลากรและพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.48$, $SD = 0.64$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์อย่างเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.46$, $SD = 0.67$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านงานทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.76$) ตามลำดับ และข้อเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดปฐมนิเทศข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาก่อนเข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.74$) และผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการศึกษาดูงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเปิดโลกทัศน์การทำงาน ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.74$)

ตาราง 9 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.37	0.66	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.58	0.65	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.31	0.61	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีการปฏิบัติที่เป็นไปแนวทางเดียวกัน	4.64	0.48	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรมในการวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.31	0.61	มาก
ภาพรวม		4.44	0.41	มาก

จากตาราง 9 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีการปฏิบัติที่เป็นไปแนวทางเดียวกัน ($\bar{x} = 4.64$, $SD = 0.48$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.58$, $SD = 0.65$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.37$, $SD = 0.66$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.31$, $SD = 0.61$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรมในการวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตาราง 10 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	4.31	0.61	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.47	0.50	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย	4.50	0.65	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับเรื่องร้องเรียนและสอบสวนข้อเท็จจริงในการทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.32	0.61	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.32	0.61	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการทางวินัยสิ้นสุด รวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.50	0.64	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติตน	4.63	0.48	มากที่สุด
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสังเกต ตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย	4.53	0.60	มากที่สุด
ภาพรวม		4.45	0.40	มาก

จากตาราง 10 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติตน ($\bar{x} = 4.63$, $SD = 0.48$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสังเกต ตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ($\bar{x} = 4.53$, $SD = 0.60$) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ($\bar{x} = 4.50$, $SD = 0.65$) ตามลำดับ และ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือ
แนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ($\bar{x} = 4.31$, $SD = 0.61$)

ตาราง 11 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็น
การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการออกจากราชการ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการออกจากราชการ	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	4.36	0.71	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษารวมถึงลูกจ้าง ในกรณีขาดคุณสมบัติ	4.64	0.48	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษา เจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้	4.53	0.61	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ประพฤติตนไม่เหมาะสม	4.53	0.61	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก	4.47	0.64	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย โอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ	4.54	0.59	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้	4.54	0.59	มากที่สุด
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา	4.64	0.48	มากที่สุด
ภาพรวม		4.53	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงตามชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษารวมถึงลูกจ้าง ในกรณีขาดคุณสมบัติ ($\bar{x} = 4.64$, $SD = 0.48$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.64$, $SD = 0.48$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย โอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ ($\bar{x} = 4.54$, $SD = 0.59$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ ($\bar{x} = 4.54$, $SD = 0.59$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษาเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ($\bar{x} = 4.53$, $SD = 0.61$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาประพฤติตนไม่เหมาะสม ($\bar{x} = 4.53$, $SD = 0.61$) ตามลำดับ และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 4.36$, $SD = 0.71$)



ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญตรี		สูงกว่าปริญญตรี		t	P
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง	4.43	0.65	4.47	0.67	-0.44	.659
2. ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	4.37	0.64	4.46	0.65	-0.98	.327
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	4.40	0.58	4.44	0.62	-0.61	.546
4. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	4.45	0.41	4.41	0.41	0.72	.472
5. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.44	0.40	4.45	0.39	-0.13	.899
6. ด้านการออกจากราชการ	4.50	0.44	4.63	0.41	-2.31*	.021
ภาพรวม	4.43	0.48	4.48	0.47	-0.71	.479

P*≤ .05

จากตาราง 12 พบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านวินัยและการรักษาวินัยไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตาราง 13

ตาราง 13 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	น้อยกว่า 5 ปี			5-10 ปี			มากกว่า 10 ปี		
	ระดับ			ระดับ			ระดับ		
	$\bar{x}$	SD	ความคิดเห็น	$\bar{x}$	SD	ความคิดเห็น	$\bar{x}$	SD	ความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผน อัตรากำลังคนและ การกำหนดตำแหน่ง	4.07	0.64	มาก	4.53	0.68	มากที่สุด	4.63	0.55	มากที่สุด
2. ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	4.02	0.64	มาก	4.57	0.69	มากที่สุด	4.55	0.54	มากที่สุด
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ	4.15	0.59	มาก	4.57	0.68	มากที่สุด	4.51	0.51	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	4.24	0.39	มาก	4.37	0.33	มาก	4.58	0.40	มากที่สุด
5. ด้านวินัยและการรักษา วินัย	4.18	0.38	มาก	4.50	0.32	มากที่สุด	4.58	0.36	มากที่สุด
6. ด้านการออกจาก ราชการ	4.25	0.46	มาก	4.82	0.33	มากที่สุด	4.60	0.37	มากที่สุด
รวม	4.15	0.48	มาก	4.56	0.46	มากที่สุด	4.58	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับประสบการณ์ทำงาน ปรากฏผลดังนี้

ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.25$, $SD = 0.46$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 0.39$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.18$, $SD = 0.38$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.15$, $SD = 0.59$) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.07$, $SD = 0.64$) และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 4.02$, $SD = 0.64$) ตามลำดับ

ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.82$, $SD = 0.33$) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 4.57$, $SD = 0.69$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.57$, $SD = 0.68$) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.53$, $SD = 0.68$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.50$, $SD = 0.32$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.37$, $SD = 0.33$) ตามลำดับ

ครูที่มีประสบการณ์ทำงานกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน และการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.63$, $SD = 0.55$) ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.60$, $SD = 0.37$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.58$, $SD = 0.40$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.58$, $SD = 0.36$) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 4.55$, $SD = 0.54$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.51$, $SD = 0.51$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	2	20.76	10.38	28.724***	.000
อัตรากำลังและ	ภายในกลุ่ม	324	117.08	0.36		
การกำหนดตำแหน่ง	รวม	326	137.84			
2. ด้านการสรรหาและ	ระหว่างกลุ่ม	2	19.58	9.79	27.600***	.000
บรรจุแต่งตั้ง	ภายในกลุ่ม	324	114.93	0.35		
	รวม	326	134.51			
3. ด้านการเสริมสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	2	10.14	5.07	16.063***	.000
ประสิทธิภาพใน	ภายในกลุ่ม	324	102.26	0.32		
การปฏิบัติราชการ	รวม	326	112.40			
4. ด้านการประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.75	3.88	26.386***	.000
ผลการปฏิบัติงาน	ภายในกลุ่ม	324	47.59	0.15		
	รวม	326	55.34			
5. ด้านวินัยและ	ระหว่างกลุ่ม	2	10.60	5.30	41.255***	.000
การรักษาวินัย	ภายในกลุ่ม	324	41.62	0.13		
	รวม	326	52.22			
6. ด้านการออกจาก	ระหว่างกลุ่ม	2	13.17	6.59	43.122***	.000
ราชการ	ภายในกลุ่ม	324	49.48	0.15		
	รวม	326	62.65			
	ระหว่างกลุ่ม	2	12.38	6.19	32.205***	.000
ภาพรวม	ภายในกลุ่ม	324	62.29	0.19		
	รวม	326	74.67			

*** $P \leq .001$

จากตาราง 14 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย

และด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กรณีพบความแตกต่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ ดังตาราง 15-21

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาพรวม (ประสบการณ์ทำงาน)	น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{x}$)	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	4.15	4.56	4.58
น้อยกว่า 5 ปี	4.15	0.41***	-0.43***
5-10 ปี	4.56		-0.02
มากกว่า 10 ปี	4.58		

*** $P \leq .001$

จากตาราง 15 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมของครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง (ประสบการณ์ทำงาน)	น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{x}$)	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	4.07	4.53	4.63
น้อยกว่า 5 ปี	4.07	-0.46***	-0.57***
5-10 ปี	4.53		-0.10
มากกว่า 10 ปี	4.63		

*** $P \leq .001$

จากตาราง 16 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งของครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี และน้อยกว่า 10 ปี กับมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง (ประสบการณ์ทำงาน)	($\bar{x}$)	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.02	4.57	4.55
น้อยกว่า 5 ปี	4.02		-0.54***	-0.53***
5-10 ปี	4.57			0.02
มากกว่า 10 ปี	4.55			

*** $P \leq .001$

จากตาราง 17 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ของครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปีและน้อยกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ (ประสบการณ์ทำงาน)	($\bar{x}$)	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.15	4.57	4.51
น้อยกว่า 5 ปี	4.15		-0.43***	-0.36***
5-10 ปี	4.57			0.07
มากกว่า 10 ปี	4.51			

*** $P \leq .001$

จากตาราง 18 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ของครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับ 5-10 ปีและน้อยกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน(ประสบการณ์ทำงาน)	($\bar{x}$)	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.24	4.37	4.58
น้อยกว่า 5 ปี	4.24		-0.13	-0.34***
5-10 ปี	4.37			-0.21**
มากกว่า 10 ปี	4.58			

** $P \leq .01$, *** $P \leq .001$

จากตาราง 19 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี กับมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ด้านวินัยและการรักษาวินัย (ประสบการณ์ทำงาน)	($\bar{x}$)	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.18	4.50	4.58
น้อยกว่า 5 ปี	4.18		-0.32***	-0.41***
5-10 ปี	4.50			-0.08
มากกว่า 10 ปี	4.58			

*** $P \leq .001$

จากตาราง 20 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านวินัยและการรักษาวินัยของครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับ 5-10 ปีและน้อยกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ด้านการออกจากราชการ (ประสบการณ์ทำงาน)	($\bar{x}$)	น้อยกว่า 5 ปี 4.25	5-10 ปี 4.82	มากกว่า 10 ปี 4.60
น้อยกว่า 5 ปี	4.25		-0.57***	-0.35***
5-10 ปี	4.82			0.21**
มากกว่า 10 ปี	4.60			

** $P \leq .01$, *** $P \leq .001$

จากตาราง 21 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการออกจากราชการของครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี กับมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตาราง 22-23

ตาราง 22 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลาจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคล	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่			ขนาดใหญ่พิเศษ		
	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผนอัตรา กำลังคนและการ กำหนดตำแหน่ง	3.75	0.83	มาก	4.32	0.47	มาก	4.72	0.50	มากที่สุด	4.61	0.54	มากที่สุด
2. ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	3.74	0.84	มาก	4.32	0.47	มาก	4.69	0.54	มากที่สุด	4.51	0.53	มากที่สุด
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ	3.73	0.81	มาก	4.35	0.39	มาก	4.71	0.46	มากที่สุด	4.53	0.43	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	4.15	0.44	มาก	4.32	0.38	มาก	4.68	0.40	มากที่สุด	4.50	0.35	มาก
5. ด้านวินัยและการรักษา วินัย	4.34	0.34	มาก	4.33	0.41	มาก	4.65	0.45	มากที่สุด	4.46	0.36	มาก
6. ด้านการออกจาก ราชการ	4.59	0.25	มากที่สุด	4.34	0.48	มาก	4.68	0.51	มากที่สุด	4.54	0.41	มากที่สุด
รวม	4.05	0.55	มาก	4.33	0.41	มาก	4.69	0.46	มากที่สุด	4.52	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 22 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ปรากฏผลดังนี้

ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.59$, $SD = 0.25$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.34$, $SD = 0.34$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.15$, $SD = 0.44$) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.75$, $SD = 0.83$) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 3.74$, $SD = 0.84$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.73$, $SD = 0.81$) ตามลำดับ

ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.35$, $SD = 0.39$) ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.34$, $SD = 0.48$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.41$) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.32$, $SD = 0.47$) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 4.32$, $SD = 0.47$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.32$, $SD = 0.38$) ตามลำดับ

ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.72$, $SD = 0.50$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.71$, $SD = 0.46$) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 4.69$, $SD = 0.54$) ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.68$, $SD = 0.51$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.68$, $SD = 0.40$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.65$, $SD = 0.45$)

ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.61$, $SD = 0.54$) ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.54$, $SD = 0.41$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.53$, $SD = 0.43$) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 4.51$, $SD = 0.53$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.50$, $SD = 0.35$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.46$, $SD = 0.36$)

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการวางแผนอัตรา กำลังคนและการกำหนด ตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	3	32.91	10.97	33.768***	.000
	ภายในกลุ่ม	323	104.93	0.32		
	รวม	326	137.84			
2. ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	3	28.04	9.35	28.356***	.000
	ภายในกลุ่ม	323	106.47	0.33		
	รวม	326	134.51			
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3	30.38	10.13	39.871***	.000
	ภายในกลุ่ม	323	82.02	0.25		
	รวม	326	112.40			
4. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	9.10	3.03	21.196***	.000
	ภายในกลุ่ม	323	46.24	0.14		
	รวม	326	55.34			
5. ด้านวินัยและการรักษา วินัย	ระหว่างกลุ่ม	3	3.92	1.31	8.739***	.000
	ภายในกลุ่ม	323	48.30	0.15		
	รวม	326	52.22			
6. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.02	1.34	7.378***	.000
	ภายในกลุ่ม	323	58.63	0.18		
	รวม	326	62.65			
	ระหว่างกลุ่ม	3	12.92	4.31	22.523***	.000
ภาพรวม	ภายในกลุ่ม	323	61.75	0.19		
	รวม	326	74.67			

*** $P \leq .001$

จากตารางที่ 23 พบว่า ผลการวิเคราะห์ทางเดียวการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลการวิเคราะห์ทางเดียวการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการวางแผนอัตรา กำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออก จากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กรณีพบความแตกต่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe's Method) เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ ดังตาราง 24-30

ตาราง 24 การทดสอบรายคู่ความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาพรวม (ขนาดสถานศึกษา)	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.05	4.33	4.69	4.52
ขนาดเล็ก	4.05		-0.28**	-0.64***	-0.48***
ขนาดกลาง	4.33			-0.36***	-0.20*
ขนาดใหญ่	4.69				0.16
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.52				

* $P \leq .05$, ** $P \leq .01$, *** $P \leq .001$

จากตาราง 24 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง กับขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลางแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้านการวางแผนอัตรา กำลังคนและการกำหนด ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		3.75	4.32	4.72	4.61
ขนาดเล็ก	3.75		-0.57***	-0.97***	-0.86***
ขนาดกลาง	4.32			-0.40**	-0.29**
ขนาดใหญ่	4.72				0.10
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.61				

** $P \leq .01$, *** $P \leq .001$

จากตาราง 25 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง กับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดเล็กกับขนาดใหญ่และขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		3.74	4.32	4.69	4.51
ขนาดเล็ก	3.74		-0.58***	-0.95***	-0.77***
ขนาดกลาง	4.32			-0.37**	-0.19
ขนาดใหญ่	4.69				0.18
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.51				

** $P \leq .01$, *** $P \leq .001$

จากตาราง 26 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง กับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		3.73	4.35	4.71	4.53
ขนาดเล็ก	3.73		-0.62***	-0.99***	-0.81***
ขนาดกลาง	4.35			-0.36***	-0.18
ขนาดใหญ่	4.71				0.18
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.53				

*** $P \leq .001$

จากตาราง 27 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.15	4.32	4.68	4.50
ขนาดเล็ก	4.15		-0.18	-0.54***	-0.35***
ขนาดกลาง	4.32			-0.36***	-0.17*
ขนาดใหญ่	4.68				0.19*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.50				

* $P \leq .05$, *** $P \leq .001$

จากตาราง 28 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 29 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้านวินัยและ การรักษาวินัย	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก 4.34	ขนาดกลาง 4.33	ขนาดใหญ่ 4.65	ขนาดใหญ่พิเศษ 4.46
ขนาดเล็ก	4.34		0.01	-0.31***	-0.12
ขนาดกลาง	4.33			-0.32***	-0.13
ขนาดใหญ่	4.65				0.19*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.46				

* $P \leq .05$, *** $P \leq .001$

จากตาราง 29 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้านการออกจากราชการ	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก 4.54	ขนาดกลาง 4.34	ขนาดใหญ่ 4.68	ขนาดใหญ่พิเศษ 4.54
ขนาดเล็ก	4.59		0.26*	-0.09	0.05
ขนาดกลาง	4.34			-	-0.21*
				0.34***	
ขนาดใหญ่	4.68				0.14
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.54				

* $P \leq .05$, *** $P \leq .001$

จากตาราง 30 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

ตาราง 31 ความถี่ข้อเสนอแนะด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่งการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง	ความถี่
1	ควรมีวางแผนร่วมกันเพื่อร่วมกันวางแผนอัตรากำลังตามภารกิจของสถานศึกษา	31
2	ควรศึกษาแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	30
3	ควรวิเคราะห์ภารกิจงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	26
4	ควรมีการจัดทำกำลังคนตามความต้องการของสถานศึกษา	22
5	ควรมีการชี้แจงการกำหนดตำแหน่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ	13

จากตาราง 31 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการประชุมวางแผนร่วมกันเพื่อร่วมกันวางแผนอัตรากำลังตามภารกิจของสถานศึกษา ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์ภารกิจงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดทำกำลังคนตามความต้องการของสถานศึกษา และควรมีการชี้แจงการกำหนดตำแหน่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบแนวทางในการปฏิบัติ

ตาราง 32 ความถี่ข้อเสนอแนะด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ความถี่
1	ควรมีการประชุมชี้แจงการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูบรรจุใหม่	37
2	เวลาประชุมควรให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคลากร	34
3	สถานศึกษาควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการเตรียมความพร้อมตำแหน่งครูผู้ช่วยอย่างต่อเนื่อง	31
4	การคัดเลือกบุคลากรไม่ควรมีระบบอุปถัมภ์หรือระบบเครือญาติ เพราะอาจทำให้คนที่มีความรู้ไม่ได้รับการคัดเลือก	24
5	สถานศึกษาควรทำเรื่องของบประมาณท้องถิ่นสนับสนุนการจ้างครู	16

จากตาราง 32 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมเพื่อชี้แจงการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูบรรจุใหม่และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคลากรทั้งนี้ควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการเตรียมความพร้อมตำแหน่งครูผู้ช่วยอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรมีระบบอุปถัมภ์หรือระบบเครือญาติในการเลือกบุคลากร เพราะอาจทำให้คนที่มีความรู้ไม่ได้รับการคัดเลือก และควรทำเรื่องของบประมาณท้องถิ่นมาสนับสนุนงบประมาณในการจ้างครูเพื่อเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร

ตาราง 33 ความถี่ข้อเสนอแนะด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ความถี่
1	ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานเพื่อเปิดโลกทัศน์การทำงาน	19
2	ควรจัดปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนปฏิบัติงาน	17
3	ควรเปิดโอกาสให้ได้รับเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครู	14
4	ควรให้ความรู้เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	12
5	สถานศึกษาควรให้ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน	7

จากตาราง 33 พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการสถานศึกษา ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานเพื่อเปิดโลกทัศน์การทำงาน และจัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนปฏิบัติหน้าที่ และควรเปิดโอกาสให้ได้รับเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครู และเพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยควรให้ความรู้เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและชี้แจงให้ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน

ตาราง 34 ความถี่ข้อเสนอแนะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ความถี่
1	ควรมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์	17
2	ควรมีการประเมินผลงานของบุคลากรเมื่อสิ้นปีการศึกษา	15
3	ควรมีการชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	12
4	ควรมีการติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	10
5	ควรมีการชี้แจงวัตถุประสงค์การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	7

จากตาราง 34 พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานสถานศึกษาควรมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์ ควรมีการประเมินผลงานของบุคลากรเมื่อสิ้นปีการศึกษา ทั้งนี้ควรมีการชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อการติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ ควรมีการชี้แจงวัตถุประสงค์การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตาราง 35 ความถี่ข้อเสนอแนะด้านวินัยและการรักษาวินัยการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะด้านวินัยและการรักษาวินัย	ความถี่
1	ควรสังเกตป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิด	18
2	ควรมีแนวทางชี้แจงแนวปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ	17
3	ควรดำเนินการส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	13
4	ควรรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	12
5	ควรใช้กลยุทธ์ในการส่งเสริมความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย	10

จากตาราง 35 ด้านวินัยและการรักษาวินัยสถานศึกษาควรมีการสังเกต ป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดและแจ้งแนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อช่วยส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและควรมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและควรใช้กลยุทธ์ในการส่งเสริมความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย

ตาราง 36 ความถี่ข้อเสนอแนะด้านการออกจากราชการการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะด้านการออกจากราชการ	ความถี่
1	ควรมีการสนับสนุนช่วยเหลือจากสถานศึกษาในกรณีจำเป็นต้องโอนย้าย	35
2	สถานศึกษาควรมีมาตรการขึ้นเด็ดขาดในการลงโทษผู้กระทำความผิด	33
3	สถานศึกษาควรมีมาตรการขึ้นเด็ดขาดในการลงโทษผู้ประพฤติตนไม่เหมาะสม	30
4	ควรมีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการ	27
5	สถานศึกษาต้องมีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยทุกกรณี	19

จากตาราง 36 ด้านการออกจากราชการสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนช่วยเหลือจากสถานศึกษาในกรณีจำเป็นต้องโอนย้ายทั้งนี้ควรมีมาตรการขั้นเด็ดขาดในการลงโทษผู้กระทำความผิดผู้ประพฤติตนไม่เหมาะสมและควรมีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการและควรมีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยทุกกรณี



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการวิเคราะห์ข้อมูลโดย การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จากการวิเคราะห์สังเคราะห์ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งหลอมรวมประเด็นที่ใกล้เคียงกันกำหนดตัวแปรขอบข่ายงานบริหารงานบุคคล 6 ด้าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จำนวน 48 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 8 ข้อ 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำนวน 10 ข้อ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ 5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำนวน 8 ข้อ 6) ด้านการออกจากราชการ จำนวน 8 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert' Scale) และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ซึ่งความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและรักษาวินัย

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินเพื่อขอปรับการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งในสถานศึกษา บริหารสถานศึกษามีการแจ้งภาระงานมาตรฐานวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินให้แก่ข้าราชการครูทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ สถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการอบรมพัฒนาบุคลากรและพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์อย่างเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านงานทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดปฐมนิเทศข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ก่อนเข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการศึกษาดูงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเปิดโลกทัศน์การทำงาน

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีการปฏิบัติที่เป็นไปแนวทางเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา มีความยุติธรรมในการวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติตน ผู้บริหารสถานศึกษามีการสังเกต ตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ผู้บริหารสถานศึกษามีการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อทำความผิดวินัย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

1.6 ด้านการออกจากราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษารวมถึงลูกจ้างในกรณีขาดคุณสมบัติ ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย โอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษาเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาประพฤติตนไม่เหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.3 ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผนร่วมกันเพื่อร่วมกันวางแผนอัตรากำลังตามภารกิจของสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์ภารกิจงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดทำกำลังคนตามความต้องการของสถานศึกษา และควรมีการชี้แจงการกำหนดตำแหน่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบทางในการปฏิบัติ

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมเพื่อชี้แจงการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูบรรจุใหม่ และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคลากร ทั้งนี้ควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เตรียมความพร้อมตำแหน่งครูผู้ช่วยอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรมีระบบอุปถัมภ์หรือระบบเครือญาติในการเลือกบุคลากร เพราะอาจทำให้คนที่มีความรู้ไม่ได้รับการคัดเลือก และควรทำเรื่องของงบประมาณท้องถิ่นมาสนับสนุนงบประมาณในการจ้างครูเพื่อเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร

3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการศึกษาดูงานเพื่อเปิดโลกทัศน์การทำงาน และจัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนปฏิบัติหน้าที่ และควรเปิดโอกาสให้ได้รับเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครู และเพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยควรให้ความรู้เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และชี้แจงให้ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน

3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์ ควรมีการประเมินผลงานของบุคลากรเมื่อสิ้นปีการศึกษา ทั้งนี้ควรมีการชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อการติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และควรมีการชี้แจงวัตถุประสงค์การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสังเกต ป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดและแจ้งแนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อช่วยส่งเสริมวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและควรมีการพึงรับความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและควรใช้กลยุทธ์ในการส่งเสริมความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย

3.6 ด้านการออกจากราชการ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนช่วยเหลือจากสถานศึกษาในกรณีจำเป็นต้องโอนย้าย ทั้งนี้ควรมีมาตรการขึ้นเด็ดขาดในการลงโทษผู้กระทำความผิด ผู้ประพฤติตนไม่เหมาะสม และควรมีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการและควรมีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยทุกกรณี

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้นำผลมาอภิปรายเพื่อสรุปให้ทราบถึงข้อเท็จจริง โดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสำคัญของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560: 107) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริณาวรรณ ทุมคำ (2559: 138) เรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิดา เหลนบก (2560: 83) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561: 134) เรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562: 93) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสี้ยวม (2563: 107) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสือมาน หามะ (2565: 76) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินเพื่อขอปรับการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาผลและส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา มีการวางแผนเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนและเสนอ วางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่งไปยังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา หากไม่มีการวางแผนล่วงหน้าแล้ว อาจทำให้การปฏิบัติงานเกิดความไม่คล่องตัวก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริณาวรรณ ทุมคำ (2559: 139) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562: 93) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เตชิตา หมีทอง (2564: 89) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 พบว่า การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งภาระงานมาตรฐานวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินให้แก่ข้าราชการครู ทรายเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลัง

ตามความต้องการของสถานศึกษาโดยการสำรวจอัตราว่างเพื่อเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริณภววรรณ ทุมคำ (2559: 140) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562: 94) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตชิตา หมีทอง (2564: 89) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 พบว่า การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการอบรมพัฒนาบุคลากรและพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์อย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน และผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านงานทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ และข้อเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดปฐมนิเทศข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ก่อนเข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการศึกษาดูงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเปิดโลกทัศน์การทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติและวัฒนธรรมไทย จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วนิดา เหลนปก (2560: 84) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (สวราษฎร์อุปถัมภ์) พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (สวราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเส่งยม (2563: 108) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชญานิศก์ เปลียนดี (2564: 96)

ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีการปฏิบัติที่เป็นไปแนวทางเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา มีการวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีการปฏิบัติที่เป็นไปแนวทางเดียวกัน และมีการติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562: 95) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสี้ยม (2563: 109) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาริน วัตรราว (2564: 54) ศึกษาการบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า การบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติตน ผู้บริหารสถานศึกษามีการสังเกต ตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และผู้บริหารสถานศึกษามีการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัย ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเข้มงวดด้านวินัยของครู มีการสังเกต ตรวจสอบมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติตน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริณาวรรณ ทุมคำ (2559: 141) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า สภาพ

และปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศวิมล คนเสงี่ยม (2563: 109) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มาคอเฮาะ สาแล (2565: 105) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษารวมถึงลูกจ้างในกรณีขาดคุณสมบัติ ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย โอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษาเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาประพฤติตนไม่เหมาะสม ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการระเบียบหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย โอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ และมีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษารวมถึงลูกจ้างในกรณีขาดคุณสมบัติ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิศ ประสิทธิ์ผล (2560: 86) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สงกรานต์ ตะโคตม (2563: 113) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานิศ์ เปลี่ยนดี (2564: 97) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการออกจากราชการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านวินัยและการรักษาวินัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามที่สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความเห็นไม่ตรงกันว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับงานบริหารบุคคลไม่เท่าเทียมกันในแต่ละสถานศึกษา เพราะภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารให้ทุกคนในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพให้บรรลุวัตถุประสงค์ในลักษณะที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภัทรา ผดุงรุ่งเรืองกิจ (2561: 59) ศึกษาปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชญานิศ์ เปลี่ยนดี (2564: 98) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน ที่อยู่ในเหตุการณ์เดียวกันหรือสิ่งแวดล้อมเดียวกัน ทำให้ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลต่อการได้รับการยอมรับต่างกัน ภายใต้สถานการณ์การทำงานก็จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญานิศา ประสิทธิ์ผล (2560: 87) ศึกษาวิจัยการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันออกไป เพราะสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียน ครูและบุคลากรอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความซับซ้อนและชัดเจนเพื่อให้การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพได้มาตรฐานสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารอย่างมีระบบในทางตรงกันข้ามสถานศึกษาขนาดเล็กก็ง่ายต่อการบริหารจัดการการบริหารงานบุคคล เนื่องจากสถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนครู นักเรียนและบุคลากรน้อย ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรไม่มีความซับซ้อนและชัดเจน ซึ่งทุกคนจะได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและร่วมกันปฏิบัติงานกันเต็มความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาจึงแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริณภาพรรณ ทุมคำ (2559: 149) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ครูที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านต่างกัน

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผนร่วมกันเพื่อร่วมกันวางแผนอัตรากำลังตามภารกิจของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์ภาระกิจงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดทำกำลังคนตามความต้องการของสถานศึกษา และควรมีการชี้แจงการกำหนดตำแหน่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบแนวทางในการปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเส่งยม (2563: 116) ศึกษาวิจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดมาตรฐานคุณภาพงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน ควรมีการชี้แจงหรือเรียกประชุมให้ความรู้และความเข้าใจ และรับฟังความเห็นของครูเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไข

3.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมเพื่อชี้แจงการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูบรรจุใหม่ และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคลากร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการเตรียมความพร้อมตำแหน่งครูผู้ช่วยอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรมีระบบอุปถัมภ์หรือระบบเครือญาติในการเลือกบุคลากร เพราะอาจทำให้คนที่มีความรู้ไม่ได้รับการคัดเลือก และควรทำเรื่องของงบประมาณท้องถิ่นมาสนับสนุนงบประมาณในการจ้างครูเพื่อเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เตชิตา หมีทอง (2564: 91) ศึกษาวิจัยสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสรรหา ในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการดำเนินการสำรวจอัตราว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษาในการสรรหาครูในวิชาเอกที่ขาดแคลนในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการครูบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีการพิจารณาจากกรอบอัตรากำลังที่ขาดแคลนและวิชาเอกที่ต้องการตามสภาพจริง

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการศึกษาดูงานเพื่อเปิดโลกทัศน์การทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนปฏิบัติหน้าที่ และเปิดโอกาสให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครู และเพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยควรให้ความรู้เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และชี้แจงให้ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนแสงยม (2563: 116) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลงานวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานด้านเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแจ้งระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการดำเนินการ ในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบ สำรวจข้าราชการครูที่มีอายุราชการครบตามกำหนดเวลาที่สามารถขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ แต่งตั้งมอบหมายบุคลากรเพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าว เพื่อเป็นสร้างขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานของข้าราชการครู และแจ้งประชาสัมพันธ์เพื่อกำหนดรวบรวมส่งขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์ ควรมีการประเมินผลงานของบุคลากรเมื่อสิ้นปีการศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อการติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ ควรมีการชี้แจงวัตถุประสงค์การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ

วิภาดา สารมัย (2562: 97) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการบันทึกข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากร ในส่วนที่ยังบกพร่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรมี การนิเทศ กำกับติดตามและการให้ข้าราชการครูและบุคลากรจัดทำ ID Plan เพื่อพัฒนาตนเองและ พัฒนาวิชาชีพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ นำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบันทึก ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร ให้เป็นปัจจุบันเพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยัง บกพร่อง

3.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสังเกต ป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษากระทำความผิด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งแนวทางการปฏิบัติตาม มาตรฐานวิชาชีพเพื่อช่วยส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและควรมีการรับฟัง ความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ ควรใช้กลยุทธ์ในการส่งเสริมความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563: 116) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการ ทางวินัยเมื่อวินัยสิ้นสุด รวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรป้องกันมิให้เกิดเหตุ แห่งการกระทำความผิด ด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมี การจัดอบรมให้ความรู้ และประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโทษทางวินัยของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา

3.6 ด้านการออกจากราชการ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนช่วยเหลือจากสถานศึกษาในกรณีจำเป็นต้อง โอนย้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมาตรการขึ้นเด็ดขาดในการลงโทษผู้กระทำ ความผิด ผู้ประพฤติดนไม่เหมาะสม และควรมีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการและควรมี การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยทุกกรณี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563: 117) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการ ในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาล รับโทษจำคุกโดย คำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละแห่งไม่มีข้าราชการ ครูหรือบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดถึงขั้นให้ออกจากราชการ แต่ควรมีการศึกษากรณี ตัวอย่างในการให้ความรู้ถึงโทษที่จะได้รับหากมีการกระทำความผิด และผู้บริหารควรมีการติดตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อป้องกันมิให้เกิดเหตุกับสถานศึกษาของตน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา มีดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย โอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ มีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการหรือบุคลากรทางการศึกษารวมถึงลูกจ้างในกรณีขาดคุณสมบัติ และมีการรายงานผลการดำเนินการวินัยหรือการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา โดยมีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติราชการ

1.2 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันยกเว้นระดับการศึกษา ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.3 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมชี้แจงร่วมกันกำหนดเกี่ยวกับการวิเคราะห์แผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคต

1.4 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการชี้แจงเกี่ยวกับการย้าย หรือการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกรอบภารกิจงานโดยความยุติธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา

1.5 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนเข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และนำผลการประเมินไปพิจารณาเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.7 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรชี้แจงให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ส่งเสริมวินัยป้องกันมิให้กระทำผิด โดยการสังเกต ตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

1.8 ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรชี้แจงเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการ ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์ลาออก เพื่อให้การดำเนินงาน มีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจนและตรวจสอบได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้งานวิจัยเกิด ความหลากหลายต่อยอดองค์ความรู้ และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักศึกษา นักวิชาการ และผู้ที่สนใจทั่วไป จึงเสนอในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการศึกษา เช่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิจจา บานชื่น. (2559). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เกวลี เกร็มย์. (2561). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- คณาจารย์สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2556). **หลักการจัดการและองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- ชฎานิสก์ เปลี่ยนดี. (2564). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ญาณิศา ประสิทธิ์ผล. (2560). **การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2554). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: พี เอ็น เค แอนด์ สกายพริ้นติงส์.
- เตชิตา หมือทอง. (2564). **การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3**. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2**. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2550). **การจัดการสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- _____. (2556). **การจัดการสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่)**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2558). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ แนวใหม่**. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- ภัทรา ผดุงรุ่งเรืองกิจ. (2561). **ปัจจัยของความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- มากอเฮาะ สาแล. (2565). **การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2**. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก, 4.
- _____. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545**. เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก, 19.

- _____. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. เล่มที่ 120. ตอนที่ 62 ก, 13.
- _____. (2550). กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. เล่มที่ 124. ตอนที่ 25 ก, 31-32.
- _____. (2560). การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560. เล่มที่ 134 ตอนพิเศษ, 295 ง.
- ลิษา สมักรพันธ์. (2562). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วนิดา เหลนปก. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (สวราษฎร์อุปถัมภ์). การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชร คณะทรง. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วาริน วัดคราว. (2564). การบริหารงานบุคคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิภาดา สารัมย์. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2561). การบริหารจัดการยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: โพธิ์เพช.
- แวสือมาน หามะ. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศศิวิมล คนเสี่ยม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริณภรณ์ ทูมคำ. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สัมมนา ธนินัย. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. (2566). **สารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล**. สงขลา: สตูล.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). **การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อนันต์ มีพจนนา. (2557). **การศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2557). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- อำพล ด่วนเดิน. (2564). **แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Allen, W. A., and Smith, A. R. (2012). "Effects of Video Podcasting on Psychomotor and Cognitive Performance, Attitudes and Study Behavior of Student Physical Therapists." *Innovations in Education and Teaching International*. 49, 401-414.
- Beall, J. (2007). "Strategic Management of Private School: Recruitment, Compensation." *Development And Retention of Teachers* (Online). <http://www.proquest.umi.com>, 20 มกราคม 2566.
- Harris, B. M. (1979). *Supervisory behavior in education*. (3rd ed). Englewoof Cliffs, Nj: Prentie Hall.
- Wagne R. and Noe, Robert M. (1990). *Human Resource Management*. Boston: Allyn and Bacon.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จกกล บัวแก้ว ตำแหน่ง อาจารย์
สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการวัดและประเมินผล
2. นายโชคชัย ชัยธรรมโชค ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนควนเนียงวิทยา จังหวัดสงขลา
สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา
3. นายศักดิ์นันท์ เหมมัน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนหาดใหญ่รัฐประชาสรรค์
จังหวัดสงขลา
สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ อว ๐๖๓๔.๐๗/๗๔๖

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณโชคชัย ชัยธรรมโชค

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวสุกัญญา สิกะพงศ์ รหัส ๖๕G๐๕๐๐๒๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง "การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุริยาพรณ คงช้อย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ ชัยวัฒนกุลวานิช)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ภาควิชาการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๔๔ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@sku.ac.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นายโชคชัย ชัยธรรมโชค เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นางสาวสุกัญญา สิกะพงศ์ รหัส ๖๕๐๑๘๐๐๒๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา” นั้น ข้าพเจ้าทราบบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว และขอแจ้งว่า

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....



ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๗๕๗

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณศักดิ์นันท์ เหมมัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวสุกัญญา สิกะพงศ์ รหัส ๖๕๐๑๘๐๐๒๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสณ ชัยวัฒน์กุลวานิช)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ภาควิชาการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๔๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นายศักดิ์นันทน์ เหมมัน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นางสาวสุกัญญา สีกะพงค์ รหัส ๖๕G๑๘๐๐๒๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา” นั้น ข้าพเจ้าทราบบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว และขอแจ้งว่า

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ).....

(นายศักดิ์นันทน์ เหมมัน)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนหาดใหญ่รัฐประชาสรรค์
หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ งานสนับสนุนพันธกิจอุดมศึกษา บัณฑิตศึกษา โทร. ๑๒๒๐

ที่ คคศ.

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จกมล บัวแก้ว

ด้วย นางสาวสุกัญญา สิกะพงศ์ รหัส ๖๕G๑๘๐๐๒๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุริยาพรรณ คงช่วย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

คณะครุศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องที่นักศึกษาทำการค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา ทั้งนี้ ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ ชัยวัฒนกุลวานิช)

คณบดีคณะครุศาสตร์



แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จกมล บัวแก้ว เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นางสาวสุกัญญา สิกะพงศ์ รหัส ๖๕G๑๘๐๐๒๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา” นั้น ข้าพเจ้าทราบบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....





ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา
2. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา มีทั้งหมด 3 ตอน คือ
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
4. ในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาท่านได้ตอบทุกข้อ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา
5. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณในความกรุณาอย่างสูง

นางสาวสุกัญญา ลิกะพงศ์

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ระดับการศึกษา
 - [] ปริญญาตรี
 - [] สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์ทำงาน
 - [] น้อยกว่า 5 ปี
 - [] 5-10 ปี
 - [] มากกว่า 10 ปี
3. ขนาดสถานศึกษา
 - [] ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน)
 - [] ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน)
 - [] ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน)
 - [] ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

คำชี้แจง โปรดทำรายการต่อไปนี้โดยให้ท่านพิจารณาถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของท่าน
ตามความเป็นจริงแล้วทำเครื่องหมาย [✓] ลงในช่องความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคล ซึ่งกำหนดระดับคะแนนไว้ดังนี้

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

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหากำลังคนตามความต้องการไว้ล่วงหน้าทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคู่มือตามภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินเพื่อขอปรับการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาผลและส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา					
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งในสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามขั้นตอนและเป็นระบบ					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการแต่งตั้ง การย้าย หรือการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งภาระงานมาตรฐานวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินให้แก่ข้าราชการครูทราบเป็นลายลักษณ์อักษร					

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ						
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดปฐมนิเทศข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ก่อนเข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการอบรมพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการศึกษาดูงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเปิดโลกทัศน์การทำงาน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ถึงงานทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านงานขอหนังสือรับรองและงานขออนุญาตในกรณีต่าง ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์อย่างเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน					

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีการปฏิบัติที่เป็นไปแนวทางเดียวกัน					
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรมในการวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
ด้านวินัยและการรักษาวินัย						
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู					
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างวินัยที่ถูกต้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีการป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย					
36	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับเรื่องร้องเรียนและสอบสวนข้อเท็จจริงในการทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการทางวินัยสิ้นสุดรวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติตน					

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสังเกต ตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย					
ด้านการออกจากราชการ						
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออก หรือมีคำสั่งให้ออกเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง					
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการ ในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษารวมถึง ลูกจ้าง ในกรณีขาดคุณสมบัติ					
43	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการ ในกรณีที่ข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษาเจ็บป่วย โดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้					
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการ ในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ประพฤติตนไม่เหมาะสม					
45	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการ ในกรณีที่ข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับ โทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก					
46	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายการย้าย โอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ					
47	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกรจาก ราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้					
48	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินการทาง วินัยหรือการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อ คณะกรรมการสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

5. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ด้านการออกจากราชการ

.....

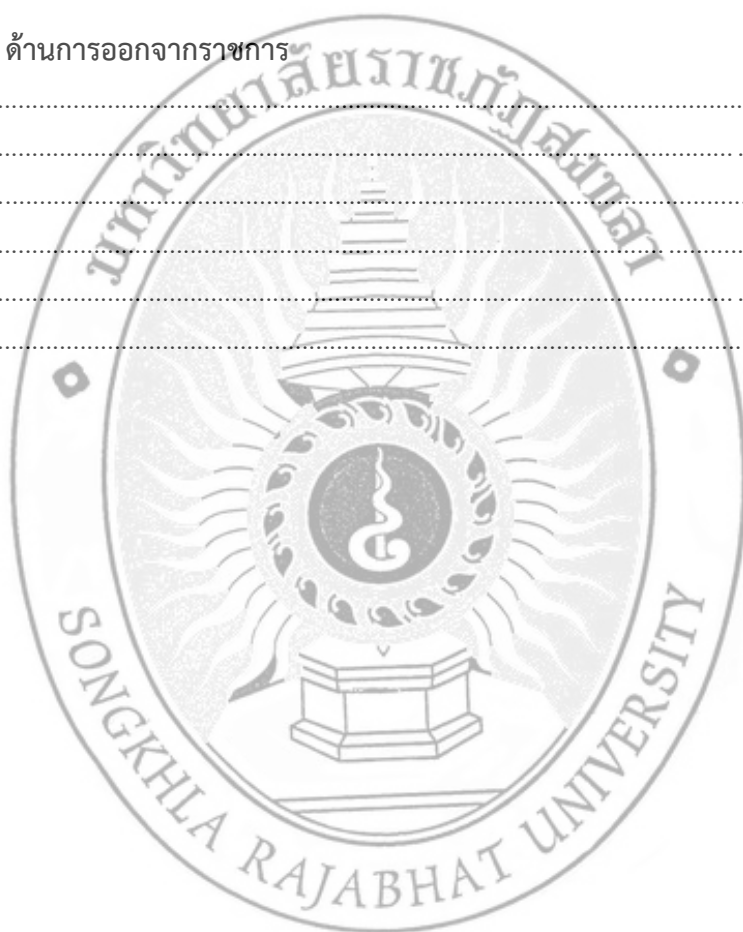
.....

.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 37 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา	คะแนน			IOC	ผลการ พิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		(คนที่)				
		1	2	3		
ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหากำลังคนตามความต้องการ ไว้ล่วงหน้าทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคู่มือตามภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินเพื่อขอปรับการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาผลและส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการในการสรรหา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามขั้นตอน และเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการแต่งตั้ง การย้าย หรือการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งภาระงานมาตรฐาน วิชาชีพและเกณฑ์การประเมินให้แก่ข้าราชการครู ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มใน ตำแหน่งครูผู้ช่วย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ						
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดปฐมนิเทศข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษา ก่อนเข้าปฏิบัติงานใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการอบรมพัฒนาพัฒนาศักยภาพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการศึกษาดูงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเปิดโลกทัศน์การทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านงานทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านงานขอหนังสือรับรองและงานขออนุญาตในกรณีต่าง ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์อย่างเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการศึกษาดูงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเปิดโลกทัศน์การทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านงานทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านงานขอหนังสือรับรองและงานขออนุญาตในกรณีต่าง ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์อย่างเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวัดผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมี การปฏิบัติที่เป็นไปแนวทางเดียวกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรมในการวัดผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านวินัยและการรักษาวินัย						
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้และสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของข้าราชการครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างวินัยที่ถูกต้องแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีการป้องกันมิให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับเรื่องร้องเรียนและ สอบสวนข้อเท็จจริงในการทำผิดวินัยของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรงของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการทางวินัยสิ้นสุด รวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ ไว้ก่อนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติตน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสังเกต ตรวจสอบ ดูแลเอาใจ ใส่ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษารวมถึงลูกจ้าง ในกรณีขาดคุณสมบัติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษาเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาประพฤติตนไม่เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย โอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

ตาราง 38 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา		ค่าความเชื่อมั่น
การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา		0.98
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง	0.98
2	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	0.99
3	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	0.99
4	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.87
5	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	0.93
6	ด้านการออกจากราชการ	0.85

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.98

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม = 30 ชุด

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา จำนวน 48 ข้อ = 6 ด้าน

