

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER NAKHON NAYOK PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

ศศิวิมล คนเสงี่ยม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ศศิวิมล คนเสงี่ยม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

Personnel Administration of School Administrators under
Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office

ชื่อ-นามสกุล

นางสาวศศิวิมล คนเสงี่ยม

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

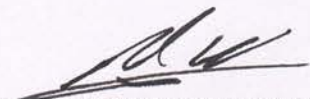
อาจารย์ที่ปรึกษา

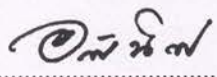
รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.


ปีการศึกษา

2563

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์อังฉรา นิยมภา, ค.ด.)


..... กรรมการ
(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์


..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่...5... เดือน...กุมภาพันธ์.. พ.ศ.2564..

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวศศิวิมล คนเสงี่ยม
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ปีการศึกษา 2563 จำนวน 134 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษานั้นมากกว่า 5 ปี จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี PNI Modified และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีการวิเคราะห์ภารกิจและความต้องการกำลังคนของสถานศึกษา (2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีการเสนอความต้องการอัตรากำลัง การดำเนินการแต่งตั้ง การย้ายและการโอนข้าราชการครู (3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีการแจ้งระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการดำเนินการ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบ (4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีการประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (5) ด้านการออกจากราชการ มีการติดตามผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุกับสถานศึกษาของตน (6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลและติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น

Thesis Title	Personnel Administration of School Administrators under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office
Name – Surname	Miss Sasiwimon Konsangium
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2020

ABSTRACT

The objectives of this study were to: 1) study the current and the desired state of personnel administration of school administrators under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office, and 2) study the guidelines for the development of personnel administration of school administrators under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office. The population in the study included 134 school administrators under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office in academic year 2019 and the interviewed informants were 8 school administrators under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office holding the position for more than five years. The instruments used in the study were questionnaires and interview forms. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}), and content analysis.

The research results revealed that: 1) the overall current state of personnel administration of school administrators under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office was at the high level and the overall desired state of personnel administration of school administrators under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office was at the highest level. 2) The guidelines for the development of personnel administration of school administrators included (1) manpower planning and positioning – analyzing information for mission and manpower needs of the institutions. (2) Recruitment and appointment – offering manpower needs, appointing and position transferring of government teachers. (3) Strengthening government efficiency through informing government teachers and education personnel of regulations, rules, and procedures. (4) Maintaining discipline by holding meetings to create understanding on

the disciplinary actions for government teachers and education personnel. (5) Investigating personnel resignation to prevent any problem that may happen to the schools. (6) Setting performance evaluation as the criteria in evaluating and monitoring the government teachers and the education personnel's performance.

Keywords: personnel administration, school administrators, Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นิยามภา และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่กรุณา เป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาการสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการ ปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเข้ว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ ดร.วิษณุ เปรี๊ยวนิม ดร.อิศคุณ สิ้นธนาปัญญา และ นายประชุม บำรุงจิตต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล ขอขอบคุณ คุณครูทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลในแบบสอบถาม อันเป็นประโยชน์ยิ่ง และขอขอบคุณเพื่อนๆ และพี่ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้ให้คำแนะนำกับผู้วิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะแก่ผู้วิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณแต่ บิดา มารดา และครูอาจารย์ที่ให้การอบรมสั่งสอนมาตลอด รวมถึงญาติพี่น้องทุกท่านที่เป็น กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

ศศิวิมล คนเสี้ยม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(6)
สารบัญ.....	(7)
สารบัญตาราง.....	(9)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	15
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร.....	19
2.2 หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	28
2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.....	51
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.....	63
1. ประชากร.....	63
2. ตัวแปรที่ศึกษา.....	63
3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	65
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
6. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
7. การประเมินความต้องการจำเป็น.....	67
ตอนที่ 2 การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษาประถมศึกษานครนายก.....	68
1. ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์.....	68
2. ตัวแปรที่ศึกษา.....	68
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
4. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
6. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	100
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	100
5.2 การอภิปรายผล.....	107
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	116
บรรณานุกรม.....	118
ภาคผนวก.....	123
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้วิจัย.....	124
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	126
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์	
IOC ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	146
ภาคผนวก ง รายงานผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย.....	154
ประวัติผู้เขียน.....	156

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์เพื่อสรุปขอบข่ายการบริหารงานบุคคล.....	36
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน.....	71
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวม..	72
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง.....	73
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง.....	76
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ.....	78
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย.....	81
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการออกจากราชการ.....	83
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	87
ตารางที่ 4.9 ผลการสัมภาษณ์ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง.....	89
ตารางที่ 4.10 ผลการสัมภาษณ์ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง.....	91
ตารางที่ 4.11 ผลการสัมภาษณ์ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ.....	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 ผลการสัมภาษณ์ ด้านวินัยและการรักษาวินัย	95
ตารางที่ 4.13 ผลการสัมภาษณ์ ด้านการออกจากราชการ.....	96
ตารางที่ 4.14 ผลการสัมภาษณ์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	98

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นผลให้ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลปรับเปลี่ยนไปเช่นกัน ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นอำนาจโดยแท้ตามกฎหมายกำหนด มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา อยู่ในภารกิจงานของสถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, น.3-17)

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น.51-52) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคล ว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ เนื่องจากงานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ้งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่างๆ ในการบริหารบุคลากร ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคลากร ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลฝ่ายงานต่างๆ ในสถานศึกษาให้เกิดการทำงานร่วมกัน ช่วยกันนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ซึ่งบุคลากรเปรียบเสมือนฟันเฟืองขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้น การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะสถานศึกษามีองค์ประกอบอยู่ 2 ประการ คือ คน และ งาน นั้นหมายความว่า ต้องมีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอย่างไร ถึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระอดิศักดิ์ สารโท (เตือนสันเทียะ), 2556, น.2) การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารไม่ว่าองค์กรนั้นจะปฏิบัติงานด้านใด ถ้ามีการบริหารงานบุคคลบกพร่ององค์กรนั้นก็พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะงานทุกอย่างจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลที่ได้รับมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่างๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไป การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังคงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยนำวิธีการต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยรู้จักแสวงหาและคัดเลือกครูเข้ามาทำงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งรู้จักการกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจในงานนั้นๆ อีกด้วย และยังเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างสมาชิกกับองค์กร ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าของบุคคลเพื่อให้ได้คนดี มีความสามารถ มีความทุ่มเท และมีความสุขในการทำงาน (นิรุทธิ์ พิกุลเทพ, 2558, น.1)

สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานด้านการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชน คุณภาพของการศึกษาจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมของบุคคลที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษานั้นๆ ถึงแม้จะมีทรัพยากรอื่น เช่น วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่หรืองบประมาณที่มากเพียงใด หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแล้ว ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของ วิจิตร ศรีสอาน (อ้างถึงใน ผุสดี สมณา, 2550)

ที่กล่าวว่า สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานด้านการศึกษา มีภารกิจหลักในการให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชน การที่สถานศึกษาจะทำภารกิจให้ได้มีคุณภาพนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องมีบุคลากร ซึ่งได้แก่ครูและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกเพื่อให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารงานทุกงานเกิดจากความสามารถในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาทั้งสิ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีเขตพื้นที่รับผิดชอบทั้ง 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครนายก อำเภอปากพลี อำเภอบ้านนา และ อำเภอองครักษ์ กลุ่มบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษาวิเคราะห์และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ระเบียบต่างๆ ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานจำนวนมาก ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เพื่อก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของหลักเกณฑ์ต่างๆ อันจะช่วยการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, 2562, น.68)

จากข้อมูลการไปตรวจเยี่ยมสถานศึกษาของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ไตรมาสที่ 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จำนวน 20 โรงเรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ให้ความเห็นหลังการตรวจเยี่ยมโรงเรียนถึงปัญหาด้านงานบุคคล คือ ครูผู้สอนมีจำนวนไม่เพียงพอและไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สอน มีผลต่อการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, 2562 วิสัยทัศน์พันธกิจ).

จากเหตุผลดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ถึงแนวทางการบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งบุคคลเป็นสิ่งสำคัญต่อการขับเคลื่อนงานเพราะบุคคลแต่ละคนมีความหลากหลายทั้งความรู้ความสามารถและทักษะการทำงาน หากบุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ เสียสละและทุ่มเท จะเกิดผลอันมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2563 จำนวน 134 คน

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2563 ที่ผ่านการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในระดับดีขึ้นไป และดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานั้นเป็นเวลา 5 ปีขึ้นไป อำเภอละ 2 คน จำนวน 4 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 8 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ตามแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษา ซึ่งมีการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่ตรงกัน โดยใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับผลรวม ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จึงได้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

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

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 การบริหารงานบุคคล หมายถึง ผู้บริหารมีกระบวนการในการบริหารจัดการกับบุคคล โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

1.4.2 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน มีการวางแผนการกำหนดตำแหน่ง จัดทำแผนอัตรากำลัง การขอลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะ แจ้งภาระงานและหน้าที่ กำหนดมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

1.4.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง ผู้บริหารมีการเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการสรรหา ได้แก่ การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล ดำเนินการแต่งตั้ง การย้าย หรือการโอน หรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1.4.4 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง ผู้บริหารมีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ปฐมนิเทศ อบรมบุคลากรพัฒนาศักยภาพ และการศึกษาดูงาน เป็นต้น ให้ความรู้ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตในกรณีต่างๆ การจัดให้มีสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดขวัญและกำลังใจ ทักเตือนที่ดีต่อหน่วยงาน มีความมั่นคงตามอัตภาพ

1.4.5 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ผู้บริหารมีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีการส่งเสริมวินัยและป้องปรามมิให้กระทำผิด ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนรับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง การดำเนินการทางวินัยสิ้นสุด รวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ทั้งนี้ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยควรแก่กรณี

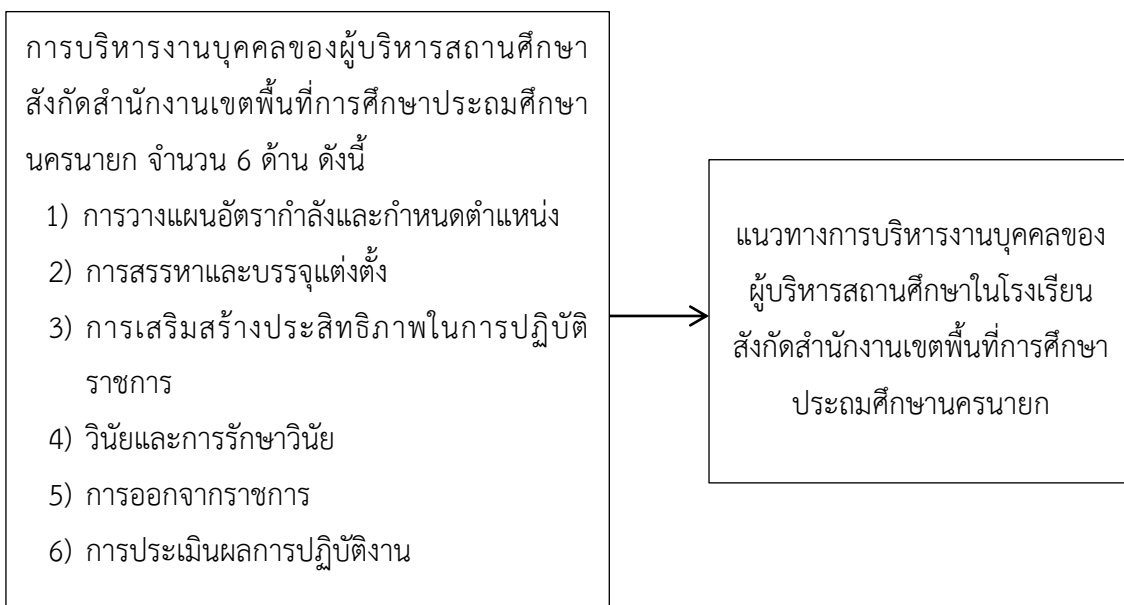
1.4.6 การออกจากราชการ หมายถึง ผู้บริหารมีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออก หรือมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงลูกจ้าง ข้าราชการ ซึ่งอาจเกิดจากการขาดคุณสมบัติ การเจ็บป่วยโดย

ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประพฤติตนไม่เหมาะสม การได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย โอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ จัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ รวมถึงรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือออกจากราชการของบุคลากรทางการศึกษาทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

1.4.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้บริหารมีกระบวนการในการตรวจสอบและติดตามการทำงาน การกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีการปฏิบัติที่เป็นไปแนวทางเดียวกัน มีความยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน มีการให้รางวัลหรือมีการลงโทษ มีการสร้างขวัญและกำลังใจหรือการลงโทษ

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย จากการศึกษา/สังเคราะห์ของ ภารดี อนันต์นารี (2557); ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558); โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559); มูนิธิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559); ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559); เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560); วาราดา ณ ลานคา (2560); และ นภัสสรณ์ มูลสิน (2561) ประกอบด้วย การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำนวน 6 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ และ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ผู้บริหารสถานศึกษานำผลวิจัยไปใช้ในการวางแผนการบริหารงานบุคคล

1.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษานำผลวิจัยไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.6.3 ครูผู้สอนที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการวางแผนการบริหารงานบุคคล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- 2.2 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- 2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

นักวิชาการด้านการศึกษามากท่านได้ให้ความหมาย “การบริหาร” ไว้ดังนี้
การดี อนันต์นาวิ (2557, น.1) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561, น.10) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง เทคนิคและวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆ อย่างร่วมกัน

สุชาติรัตน์ เหมาะสมาน (2561, น.10) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ อาศัยกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม การติดตาม และการประเมินผล โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยมีการวางแผนและดำเนินการด้วยเทคนิค วิธีการต่างๆ

2.1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการด้านการศึกษามากท่านได้ให้ความหมาย “การบริหารสถานศึกษา” ไว้ดังนี้

นรมน ชั้นดี (2561, น.15) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่กลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการดำเนินการ และทำให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอย่างมีคุณภาพ

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, น.11) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

วัลลภา พูลศิริ (2562, น.12) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหาร โดยการอำนวยความสะดวก การควบคุม และการดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงผลสุดท้ายของการศึกษาเป็นสำคัญ และการควบคุมการจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ภายในสถานศึกษา และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการอย่างเป็นระบบในสถานศึกษา โดยการดูแล ควบคุม และติดตามบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารบรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

2.1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการด้านการศึกษากล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

อนุชิต สุขกลี (2560, น.13) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่างๆ ของชุมชนในท้องถิ่นร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

กรรณสพร ผ่องมาศ (2561, น.10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในด้านการประสานงานให้บุคคลต่างๆ ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานร่วมกันให้เป็นไปได้ด้วยดี ตลอดจนทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

ภาธรณ์ สิริวรรณกุล (2561, น.12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตทางการศึกษาในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยมีผู้รับผิดชอบในการงานตามนโยบายทางการศึกษาของประเทศไทย

จากนักวิชาการทางด้านการศึกษาที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ในการประสาน ส่งเสริม กิจกรรมต่างๆ ให้กับผู้เรียน ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ให้กิจกรรมดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยตรงตามวัตถุประสงค์ที่ทางสถานศึกษาตั้งไว้

2.1.4 ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีของการบริหารเป็นศาสตร์ที่มีองค์ประกอบของความรู้ หลักและกฎเกณฑ์ที่นำมาจากศาสตร์สาขาต่างๆ เพื่อไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้เสนอทฤษฎีของการบริหารที่น่าสนใจ ดังนี้

หลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ของ Taylor

Taylor (อ้างถึงใน ภาธรณ์ อนันต์นาวิ, 2557, น.15) กล่าวว่า ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ มี 6 ประการ คือ

1) หลักเรื่องเวลา (Time Study Principle) ถือว่าเป็นการวัดความสามารถในการผลิตโดยการจับเวลาในการผลิตและการตั้งเวลามาตรฐานสำหรับการผลิตทั้งหมด ซึ่งการวัดผลผลิตของการทำงานนั้น ถ้าจะวัดให้ถูกต้องต้องใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสิน และควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของเวลาที่ควรใช้ในการทำงานแต่ละอย่างหรือประเภทด้วย

2) หลักการกำหนดหน่วยค่าจ้าง (Price Rate Principle) กล่าวว่า ค่าจ้างสำหรับบุคลากรนั้นต้องเหมาะสมกับผลงาน และอัตราค่าจ้างนั้นพิจารณาโดยยึดหลักเกณฑ์ข้อ 1 นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานควรได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองมากที่สุด

3) หลักการแยกงานวางแผนออกจากงานปฏิบัติ (Separation of Planning Performance Principle) คือ ฝ่ายบริหารควรต้องทำหน้าที่ด้านการวางแผนและประสานงาน เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติงานทำงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ไม่ควรให้ฝ่ายปฏิบัติงานเป็นฝ่ายรับผิดชอบในการคิดและวางแผนแนวทางในการทำงาน ฝ่ายบริหารควรวางแผนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการ เวลา และข้อมูลอื่นๆ ตามหลักเกณฑ์ในข้อ 1 และข้อมูลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการผลิต การปฏิบัติงานนั้นจะต้องสะดวกรวดเร็วขึ้น ทันเหตุการณ์ นอกจากนั้นการทำงานต้องมีระบบและวิธีการที่เหมาะสม

4) หลักการทำงานโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Methods of Work Principle) ถือว่า วิธีการของการทำงานควรจะถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริหารควรจะเป็นผู้รับผิดชอบ (ไม่ใช่ฝ่ายปฏิบัติงาน) ในการจัดวิธีการทำงาน แสวงหาวิธีและเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ที่

เหมาะสมและดีที่สุดมาใช้ และฝ่ายบริหารต้องฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหารงานมีความรู้และความสามารถ
อย่างเหมาะสมในการทำงานตามเทคนิคนั้นๆ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้ผลผลิตสูงสุด

5) หลักการควบคุมงานโดยฝ่ายบริหาร (Managerial Control Principle) ถือว่า ฝ่ายบริหารควรได้รับการฝึกอบรมในด้านการบริหาร ซึ่งตั้งอยู่บนหลักการของวิทยาศาสตร์ และสามารถประยุกต์หลักวิทยาศาสตร์มาใช้ในการจัดการและการควบคุมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น และฝ่ายบริหารเป็นฝ่ายควบคุมการทำงานของฝ่ายปฏิบัติงานด้วย

6) หลักการจัดระเบียบการปฏิบัติงาน (Functional Management Principle) หลักเกณฑ์ข้อนี้เสนอแนะว่า ควรจะได้พิจารณานำหลักการบริหารแบบทหารมาใช้ ควรมีการจัดองค์การให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กันระหว่างแผนการต่างๆ ในองค์การนั้น โดยยึดถือความเคร่งครัดในระเบียบวินัยในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

หลักการบริหารของ Fayol (Fayol's Principles of Management)

หลักการบริหารของ Fayol มี 14 ประการ (อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2553, น.57-59) คือ

1) การแบ่งงานกันทำ (Division of work) คือ การทำงานควรจะมีการแบ่งงานกันทำตามแต่ละฝ่ายงาน เพื่อส่งเสริมความสามารถ ความมั่นใจ และความถูกต้องแม่นยำในการทำงานที่จะช่วยให้ผลผลิตของงานเพิ่มสูงขึ้น

2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and responsibility) คือ ในการทำงาน ผู้ที่ได้รับมอบให้ปฏิบัติงานใดควรจะได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานนั้นไปได้ด้วยดี อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจึงควรไปด้วยกัน

3) ความมีระเบียบวินัย (Discipline) คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีต้องมีระเบียบวินัยในการทำงาน จึงต้องมีการออกกฎระเบียบเพื่อให้มีการเคารพและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

4) ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) คือ ผู้ปฏิบัติควรเป็นผู้ได้รับการบังคับบัญชาสั่งการจากผู้บริหารเพียงคนเดียว ภายใต้แผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้

5) เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of direction) คือ การทำงานในกลุ่มเดียวกันควรมีหัวหน้าในการดำเนินการเพียงคนเดียว ภายใต้แผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้

6) ประโยชน์ส่วนบุคคลถือว่าเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual interests to general interests) คือ ในธุรกิจใดๆ ก็ตามผู้บริหารไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ของคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่าง ให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมมือกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างทั่วถึง และไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนเป็นที่ตั้ง

7) การให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) คือ เงินเดือน ค่าจ้าง ควรถือหลักความยุติธรรม โดยคำนึงถึงค่าครองชีพ สภาพทางเศรษฐกิจ ความต้องการด้านแรงงาน สถานภาพของผู้ร่วมงาน เพื่อความพึงพอใจของทั้งสองฝ่ายทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

8) การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) คือ เมื่อมีการมอบอำนาจให้ผู้บริหารคนใดแล้วก็ควรสามารถควบคุมบังคับบัญชาหรือสั่งการได้ โดยผู้บริหารนั้นจะต้องพิจารณาตามความเหมาะสมตามสถานการณ์ ว่าควรกระจายอำนาจหรือรวมอำนาจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานองค์การ บุคลิกภาพส่วนตัว และคุณค่าทางจริยธรรมของผู้บริหาร

9) สายการบังคับบัญชา (Chain of command or scalar chain) เป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างผู้บังคับบัญชา ซึ่งควรจัดให้มีช่วงของการบังคับบัญชาลดหลั่นที่เหมาะสม ไม่ควรห่างเหินจนเกินไป เพราะจะก่อให้เกิดช่องว่างของสายการบังคับบัญชา

10) ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Order) ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดสถานที่ไว้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย และผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะต้องอยู่ในสถานที่ตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด

11) ความเสมอภาค (Equity) คือ เป็นหลักแห่งความยุติธรรมที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน รวมทั้งมีความเมตตากรุณา ความจงรักภักดีต่อทุกคนโดยเสมอภาค

12) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of tenure of personnel) หมายถึง การดำรงอยู่ในตำแหน่งของบุคลากรที่มีความต้องการเวลาในการเรียนรู้งาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ได้ดี บุคลากรจึงไม่ควรให้ถูกปรับออกหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งก่อนเวลาอันควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แห่งความมั่นคงทั้งขององค์การและพนักงาน

13) ความคิดริเริ่ม (Initiative) คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติงาน เพื่อจะได้เป็นผู้ที่มีประสบการณ์และก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ความคิดริเริ่มเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารทางธุรกิจ

14) ความสามัคคี (Esprit de corps) คือ ผู้บริหารต้องสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์การ เป็นการก่อให้เกิดความกลมเกลียวปรองดองและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

หลังจากที่ Fayol ได้นำแนวคิดทางการบริหาร อันประกอบด้วยหลักการบริหาร 14 ประการ ที่เรียกว่า “Fayol’s Principles of Management” และส่วนสำคัญขั้นพื้นฐานที่เรียกว่า The Elements of Management อันประกอบไปด้วยกิจกรรม 5 ประการ มาเป็นแนวทางเพื่อใช้ในการบริหารธุรกิจและการบริหารโดยทั่วไปนั้น ช่วยให้การบริหารมีการจัดระบบระเบียบในเชิงของการจัดการมากขึ้นปรัชญาของการบริหารในสมัยนี้จึงได้ปรับเปลี่ยนจากการที่เห็นคนเป็นเครื่องจักรมาเป็นใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Use People Efficiently)

Luther Gulick และ Lyndall Urwick

Luther Gulick และ Lyndall Urwick (อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2553, น.60-61)

นักทฤษฎีการบริหารองค์การที่ได้นำเอาหลักการของ Fayol มาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ โดยได้ขยายส่วนสำคัญพื้นฐานที่เรียกว่า The Elements of Management 5 ประการของ Fayol มาเสนอใช้ในการจัดการหน่วยงานในทำเนียบขาวให้แก่ประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาด้วย ซึ่งก็คือ “POSDCoRB” ซึ่งหมายถึง กิจกรรมการบริหารงาน 7 ประการ

1) Planning หมายถึง การวางแผนหรือวางโครงการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้าง และทำอย่างไรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2) Organizing หมายถึง การจัดองค์การ การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงานบังคับบัญชา และการกำหนดตำแหน่งหน้าที่

3) Staffing หมายถึง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินผลการทำงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ การให้สวัสดิการ และการให้พ้นจากงาน

4) Directing หมายถึง การอำนวยการ การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมการปฏิบัติการ

5) Coordinating หมายถึง การประสานงานด้านต่างๆ ขององค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

6) Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกขององค์การทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน

7) Budgeting หมายถึง งบประมาณ ได้แก่ การจัดทำงบประมาณ การใช้จ่ายเงิน การควบคุมและตรวจสอบด้านการเงิน

Douglas McGregor กับแนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎีองค์การในยุคนี้ เป็นยุคของการศึกษาถึงพฤติกรรมของคน พฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมกันปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ตลอดจนพฤติกรรมขององค์การในการบริหาร โดยอาศัยแนวทางการศึกษาพฤติกรรมศาสตร์และจิตวิทยาสังคมมาพิจารณา

จากการทำงานโดยอิสระ Douglas McGregor (อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2553, น.82-83) ได้ให้ความสนใจที่นำไปสู่บทสรุปเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งแนวความคิดของเขาคล้ายคลึงกับแนวความคิดของ Likert สำหรับ McGregor เขามีความคิดเห็นต่อองค์การแบบดั้งเดิม (The Traditional Organization) ที่มีการแบ่งฝ่ายการทำงานอย่างเฉพาะเจาะจง มีการควบคุมการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลาง และมีการติดต่อสื่อสารแบบเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง (Top-Down) ว่ามิใช่เป็น

สิ่งที่จะช่วยให้เกิดผลผลิตที่จำเป็นทางเศรษฐกิจ แต่เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงสมมติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ (Human Nature) ซึ่งสมมติฐานนี้ McGregor เรียกว่า ทฤษฎี X (Theory X) สมมติฐานนี้ของทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control)

- 1) คนโดยทั่วไปไม่ชอบการทำงานและมักจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
- 2) คนไม่คิดริเริ่ม ไม่ทะเยอทะยาน ชอบให้สั่งการและใช้อำนาจบังคับบัญชา
- 3) คนเห็นแก่ตัวเองมากกว่าเห็นแก่องค์กร
- 4) คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจึงต้องใช้เงินเพื่อการจูงใจ
- 5) คนมักโง่และหลอกลายจึงต้องมีการให้คำแนะนำและการควบคุมการทำงานอย่าง

ใกล้ชิด

McGregor มีแนวความคิดว่า การบริหารควรต้องใช้ทฤษฎีการบริหารองค์การใหม่ และมีการฝึกปฏิบัติ โดยมองถึงธรรมชาติของมนุษย์ในแนวที่ตรงกันข้าม ซึ่งเขาได้สรุปสมมติฐานเบื้องต้น และเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎี Y (Theory Y) สมมติฐานของทฤษฎี Y (The Integration of Individual and Organization Goal) คือ

- 1) คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน และมีความรับผิดชอบ ถ้าสภาวะการทำงานทำให้เกิดความพอใจ
- 2) คนไม่เกียจคร้าน ขยัน และไว้วางใจได้ โดยจะควบคุมตนเองในการทำงานให้เกิดผลดีต่อองค์กร
- 3) คนมีความคิดริเริ่มในการทำงานถ้าได้รับการจูงใจที่ถูกต้องจากกลุ่มเพื่อนมากกว่าการจูงใจที่เป็นตัวเงิน
- 4) คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

หลักการบริหารตามแนวของทฤษฎี Y เป็นการรวมเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์กรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน การจูงใจจึงต้องใช้ในระดับสูง ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักควบคุมตัวเองให้มากขึ้น

Chris Argyris กับแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Chris Argyris (อ้างถึงใน ภาวดี อนันต์นาวิ, 2557, น.30-31) เป็นนักทฤษฎีองค์การ คนต่อมาที่มีผลงานวิจัยที่ได้ข้อสรุปคล้ายคลึงกับเขา มีความเห็นเช่นเดียวกันกับ McGregor ที่ว่า โครงสร้างขององค์กรมิได้เป็นสิ่งที่ออกแบบมาเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยปราศจากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ แต่โครงสร้างขององค์กรเป็นเพียงพาหนะที่นำ แรงจูงใจที่เพิ่มขึ้นและการควบคุมตนเอง ไปสู่ผู้ปฏิบัติ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management)

Chris Argyris กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การแม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็นก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ

2) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้วยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิกและความร่วมมือกันจะแพร่หลายไปทั้งองค์การ ทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับการสนับสนุนและผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

ข้อดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่

- 1) ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์การ
- 2) ลดความขัดแย้งในการทำงานและเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
- 3) สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- 4) ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
- 5) สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ
- 6) ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
- 7) ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 8) ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

แนวความคิดพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักทฤษฎีองค์การมีแนวคิดเรื่องทฤษฎีการจูงใจ ที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (Maslow's Motivation Theory) มีความเชื่อว่า

1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกันตราบดีที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ก็จะเกิดปัญหาความต้องการอยู่ร่ำไป แต่ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะเลิกสนใจ

2) มนุษย์ตอบสนองความต้องการแตกต่างกัน ทางด้านปริมาณความต้องการระดับต่ำ ก่อนข้างมีขอบเขตจำกัด แต่ความต้องการระดับสูงมักจะมีขอบเขตไม่จำกัด

3) ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) มีความเชื่อว่าปัจจัยที่จะจูงใจให้คนทำงาน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงานที่ทำ 2) การได้รับการยอมรับ ยกย่องและนับถือ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ 4) ลักษณะของงานที่ทำ 5) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และ 6) ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล

4) จากการศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์ Argyris พบว่า บุคคลจะมีวุฒิภาวะและบุคลิกภาพเป็นของตนเอง การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาบุคลิกภาพของตนเองในด้านการตัดสินใจ การควบคุม การทำงาน การแสดงออก ทักษะคิด และการใช้ความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้

เทคนิคการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ 1) ใช้กับกลุ่มงานเฉพาะกิจและในรูปคณะกรรมการ 2) ใช้ในรูปแบบของกรรมการให้คำแนะนำ 3) การนำแนวความคิดของหมดเชื่อมโยง (Liking Pin) มาใช้ 4) ใช้การติดต่อสื่อสารแบบเปิดประตู (Open Door) 5) ใช้การระดมความคิด (Brainstorming) 6) ใช้กับการฝึกอบรมแบบต่างๆ (Training) และ 7) ใช้การบริหารโดยมีวัตถุประสงค์ (MBO)

Katz & Kahn กับทฤษฎีการจูงใจและการปฏิบัติตาม (Katz & Kahn's Theory of Motivation/Compliance)

Katz & Kahn (อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2553, น.84-86) ต่างก็เป็นนักจิตวิทยาสังคมที่เคยทำงานร่วมกับ Likert ที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน ทั้งสองมีความเชื่อว่าทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมที่มุ่งเน้นย้ำถึงโครงสร้างขององค์การ จะมองข้ามคนที่อยู่ในองค์การ แต่ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ซึ่งเป็นทฤษฎีบริหารเชิงพฤติกรรมต่างก็มุ่งเน้นย้ำไปที่ทฤษฎีพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยมองข้ามโครงสร้างขององค์การที่ตั้งอยู่รอบๆ ตัวของบุคคลเหล่านั้น Katz & Kahn จึงร่วมกันศึกษาโครงสร้างขององค์การในระดับมหภาค (Macro) พฤติกรรมของบุคคลในองค์การในระดับจุลภาพ (Micro) และแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างขององค์การกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เขาให้ความเห็นว่า องค์การเป็นระบบเปิด (The Organization as an Open System) ที่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ Katz & Kahn ยังกล่าวว่า การแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดกฎเกณฑ์ให้ปฏิบัติ และการแนะนำอย่างใกล้ชิดเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่สามารถจะยึดถือได้ตลอดไปเพียงลำพัง แต่ยังต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งอื่นๆ อีกอย่างน้อย 3 สิ่ง คือ

1) มีการให้รางวัล (Rewards) ต่อการที่ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่องค์กรพึงประสงค์ เพราะรางวัลจะเชื่อมโยงกับพฤติกรรมที่ต้องการ และผู้ปฏิบัติเองจะถือว่ารางวัลเป็นเครื่องมือนำไปสู่สิ่งที่เขาต้องการ

2) มีการระบุงานให้ชัดเจน (Job Identification) งานเป็นสิ่งท้าทายต่อผู้ปฏิบัติและเป็นสิ่งที่จะเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงฝีมือในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เขาก็จะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานนั้นๆ ดังนั้น การระบุงานให้ชัดเจนจึงเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่ง que ผู้บริหารควรจัดทำ

3) การทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกรว่า เป้าหมายของเขากับเป้าหมายขององค์กรเป็นหนึ่งเดียวกัน (The Employee's Internalization of the Organization's Goals)

ทฤษฎีโครงสร้างองค์การ ซึ่ง Katz & Kahn ได้เน้นให้เห็นว่า องค์กรเป็นระบบเปิด มีการตอบสนองและปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเขาชี้ให้เห็นถึงข้อแตกต่างขององค์การรูปนัย (Formal Organization) ที่แยกออกเป็นระบบย่อยๆ ได้ 5 ประการ คือ

1) ระบบการผลิต (Production System) ได้แก่ เรื่องที่เกี่ยวข้องของการทำให้งานประสบความสำเร็จ รวมทั้งพนักงานผู้ปฏิบัติงานในระบบการผลิตในแต่ละส่วนของแผนกงานนั้นๆ

2) ระบบการบำรุงรักษาเสถียรภาพความมั่นคง (Maintenance System) รวมทั้งการคาดการณ์ล่วงหน้าและการควบคุมคุณภาพ

3) ระบบการควบคุมการผลิตและการจำหน่าย (Boundary System) เป็นส่วนสนับสนุนระบบการผลิต แตกต่างกับระบบการผลิตตรงที่เป็นระบบการจัดการค้ นธุรกิจการตลาด

4) ระบบการปรับเปลี่ยน (Adaptive System) เกี่ยวข้องกับการปรับแผนระยะยาวซึ่งมีกลุ่มพัฒนาร่วมเป็นกรรมการดำเนินการ

5) ระบบการบริหารจัดการ (Managerial System) จะรวมเอาทุกๆ ส่วนของทั้ง 5 ประการไว้ด้วยกันเป็นระบบการบริหารจัดการ เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างองค์การกับผู้ร่วมงาน

2.2 หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, น.57) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้นๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้นๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

มีลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2559, น.462) กล่าวว่า การจัดการงานบุคคล หมายถึง การจัดการความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ โดยจะเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรตั้งแต่แรกได้คนมาทำงานจนถึงคนนี้ออกจากงานไป

ฐาปนา ฉินไพศาล (2559, น.8-1) กล่าวว่า การจัดการงานบุคคล หมายถึง การดึงดูดใจ การพัฒนา และการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ หากองค์การใดไม่ได้กระทำกิจกรรมดังกล่าวก็จะไม่สามารถที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาร่วมงานกับองค์การ และสร้างความผูกพันในการทำงาน

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559, น.12) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานการจัดบุคคลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่าที่สุด ก่อประโยชน์ให้กับองค์กรมากที่สุด ตลอดถึงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างเที่ยงตรงวางไว้

วาราดา ณ ลานคา (2560, น.10) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ ใช้ตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การบำรุงรักษาจนพ้นงาน เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างสูงสุด

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560, น.34) การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคคลตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน การพัฒนาให้ความรู้ความสามารถ การบำรุงขวัญกำลังใจเพื่อให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ให้แก่หน่วยงาน การดำเนินการทางวิธี ตลอดจนการให้บุคคลพ้นจากงานไม่ว่าจะเป็นกรณีใด

นภัสสรณ์ มูลสิน (2561, น.37) การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการวางนโยบาย ระเบียบ และกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย การสรรหา

Armstrong; Henson and Savage (1982, p.3) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง วิธีการจัดหาบุคคล และการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ตามความประสงค์ของการบริหารงานพร้อมกับพัฒนารูปแบบ และบรรยากาศขององค์การ เป็นการพยายามส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจให้งานมีประสิทธิภาพกับช่วยชีวิตในการทำงาน ระเบียบข้อบังคับสอดคล้องกับสังคมทำให้บุคลากรได้รับสวัสดิภาพในการทำงาน

Castetter & Young (2000) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในองค์กรทางการศึกษา หมายถึง การดึงดูด การพัฒนา การธำรงรักษาและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างลุล่วงและเต็มประสิทธิภาพ

Lunenburg & Allan (2000, p.517) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการสรรหาบุคลากร เริ่มตั้งแต่ด้านการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล การรักษาระเบียบวินัย การลาออกจากราชการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการในการบริหารจัดการกับบุคคล โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การส่งเสริมประสิทธิภาพ วินัยและการรักษา วินัย การออกจากราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานขององค์การบรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร

กระทรวงศึกษาธิการ (2548) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาว่า เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัวอิสระ ภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น หากขาดซึ่งบุคลากรที่ดีก็ยากที่จะหวังความสำเร็จจากกิจการงานนั้น ทั้งนี้เพราะปัจจัยอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์ เทคนิควิธีการ จะดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยคน

สุรรัตน์ วิกรานต์นนท์ (2555, น.6) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1) มีการแข่งขันมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากร บุคลากรไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องทำงานให้กับองค์การใดองค์การหนึ่งแต่เพียงผู้เดียว อาจโยกย้ายไปทำงานให้กับองค์การใดก็ได้ตามสิทธิและความพอใจ เพราะความอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับบุคลากรด้วย ต่างฝ่ายต่างต้องอาศัยซึ่งกันและกัน ผู้บริหารไม่ได้อาศัยงานเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยเกียรติยศและความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับในความสำเร็จของคน ความสำเร็จในชีวิต และการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นเครื่องจูงใจ

(1) เกิดจากกฎหมายและข้อกำหนดของรัฐ รัฐได้เข้ามามีบทบาทในการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการ รายได้ สภาพการทำงาน วันหยุดงาน และเงินทดแทนต่างๆ

(2) ความซับซ้อนทางด้านเทคโนโลยี เช่น มีการแบ่งงานทำตามหน้าที่ตามความชำนาญเฉพาะด้าน ต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง จะต้องได้รับการฝึกอบรมและมีคุณสมบัติ

ที่พร้อมจะทำเพื่อให้ระบบการทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารจึงต้องดูแลธำรงรักษาส่งเสริม สนับสนุนบุคลากร ซึ่งเปรียบเสมือนทรัพยากรอันมีค่าขององค์การให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ และมี รายได้รวมสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้เขาเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้ได้ผลงานมากที่สุด

(3) องค์การมีความซับซ้อนมากขึ้น ทุกส่วนขององค์การไม่ได้อิสระที่จะดำเนินงานเอง โดยไม่มีผลกระทบจากปัจจัยที่อยู่ภายนอก ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม มีสาเหตุ หลายประการที่ทำให้การดำเนินงานในองค์การมีความยุ่งยาก

(4) บทบาทของฝ่ายบริหารเปลี่ยนไปจากเดิม ปรัชญาทางการบริหารขั้นพื้นฐานที่ ถือเอาวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือหรือความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลฝ่ายต่างๆ ในองค์การ จึงต้องให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับแรก

(5) ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มีเพิ่มมากขึ้น เกิดขึ้นจากการศึกษาวิจัยค้นคว้า ของผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการทางด้านพฤติกรรม เช่น สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงานในทางใดบ้าง

อนันต์ มีพจนนา (2557, น.14) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญจำเป็น เนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติทราบบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ๆ ได้ทันทั่วทั้งที่ และยังช่วยให้ ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมาย สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, น.297) สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็น ภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญ กำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, น.10) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการ บริหารจัดการทั้งระบบ เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลที่จะผลักดันให้เกิดการดำเนินการในทุกขั้นตอน และการบริหารงานบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุ เป้าหมายสูงสุดขององค์การได้

สุปรานี นาคหัวเพชร (2558, น.16) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อ องค์การ เพราะจะช่วยให้องค์การมีการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ การดำเนินงานตามแผนการ

ปฏิบัติที่วางไว้ ทำให้เกิดความเป็นเลิศทั้งทางด้านการบริหารและการจัดการ ย่อมทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าตามมา สิ่งที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้น คือ ผู้บริหารควรมีเหตุผลและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้แก่ การวางแผนที่เหมาะสม กับการกำหนดสายงานที่ชัดเจน

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559, น.14) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อบุคคลกับการทำงานนั้นมีความสำคัญต่อกันมาก หากองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถเหมาะสมกับงาน เมื่อได้บุคคลเช่นนี้ร่วมทำงานด้วยแล้วนั้นองค์กรก็จะประสบความสำเร็จอยู่ทุกเมื่อ

มุณีเราะห์ เจ๊ะมิง (2559, น.19) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีความสำคัญมาก เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

ศิรินภาวรณ ทุมคำ (2559, น.23-24) ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล สามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย คือ ความเจริญเติบโตขององค์กร เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงาน อีกทั้งเป็นงานที่ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เพราะถ้าการบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งบุคคลในหน่วยงานนั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะจะทำให้งานดำเนินไปประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารต่างๆ เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถรักษาธำรงไว้ ดึงดูดให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานนานที่สุดแล้วคิดว่าหน่วยงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพ และมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

ลิษา สมัครพันธ์ (2560, น.23) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่งในองค์กร เพราะเมื่อคนมีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารงานด้านอื่นๆ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นงานสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน คือ งาน และคน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่การที่ดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จนั้นจะต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานดังกล่าวด้วยจึงจะทำให้งานสำเร็จ และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจมีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม

วาราดา ณ ลานคา (2560, น.12) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารในองค์กรทุกคน เพราะสภาพองค์การในทุกวันนี้จำเป็นต้องมีปัญหาถูกระทบจากอิทธิพลและการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาให้มากที่สุด ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

Flippo (1971, p.414) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นบริการที่สำคัญและจำเป็นในการบริหารงานทุกประเภท และให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นหลักไว้ 8 ประการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานต้องมีเป้าหมายร่วมกัน
- 2) มีความร่วมมือกันในการที่จะหาทางพัฒนานโยบายเกี่ยวกับบุคคล
- 3) ฝ่ายบริหารงานกับฝ่ายปฏิบัติงาน ควรทำความเข้าใจกันให้ดีในเรื่องสิทธิหน้าที่ตลอดจนสิทธิพิเศษต่างๆ
- 4) ควรมีความยุติธรรม และความเสมอภาคในการบริหารงานบุคคล
- 5) การยอมรับในความสามารถ ทำให้บุคคลรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน การแสดงความซาบซึ้งเมื่อเขาได้มีโอกาสเป็นผู้นำและมีความก้าวหน้า ทำให้บุคคลมีกำลังใจในการทำงาน
- 6) จัดหาโอกาสหรือช่องทางที่จะสนับสนุนให้ผู้ที่มีความสามารถได้ทำหน้าที่ผู้นำ เพื่อให้เกิดความรู้สึกความก้าวหน้าในทางอาชีพ
- 7) ควรจัดระบบการติดต่อสื่อสารให้ดี ให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันทุกฝ่าย
- 8) จัดให้มีบริการที่ดีในทุกๆ ด้านสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นที่พอใจจะช่วยให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานจะสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร องค์กรใดมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลให้งานในองค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

2.2.3 ขอบข่ายการบริหารงานบุคลากร

ขอบข่าย/ภารกิจของการบริหารงานบุคคล เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานที่ผู้บริหารควรนำไปวางแผนงานด้านการบริหารงานบุคคล

ภารดี อนันต์นาวี (2557, น.297) กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) วินัยและการรักษาวินัย

5 ด้าน ดังนี้

5) การออกจากราชการ

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, น.40) กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล มีทั้งหมด

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) การรักษาวินัย
- 5) การออกจากราชการ

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, น.17-25) แบ่งการบริหารงานบุคคลออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) วินัยและการรักษาวินัยของสถานศึกษา
- 5) การออกจากราชการ

มุนีเราะห์ เจ๊ะมิง (2559, น.33) การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- 1) การวางแผนกำลังคน
- 2) การสรรหาบุคลากร
- 3) การพัฒนาบุคลากร
- 4) การธำรงรักษาบุคลากร
- 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ศิริรัตน์ มกรพุกษ์ (2559, น.21) การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายการบริหารงาน

บุคคลไว้ 8 ด้าน คือ

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) ด้านการอบรมและพัฒนา
- 4) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร
- 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 6) ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- 7) ด้านการอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 8) ด้านค่าตอบแทน

ดังนี้

เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560, น.60) สรุปว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลมีองค์ประกอบ

- 1) การวางแผนงานบุคคล
- 2) การจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน
- 3) การพัฒนาบุคคล
- 4)ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

วาราดา ณ ลานคา (2560, น.29-42) สรุปได้ว่า ขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคล

มี 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการวางแผนกำลังคน
- 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) ด้านการพัฒนา
- 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นภัสภรณ์ มูลสิน (2561, น.13) ใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน ซึ่งมีขอบข่าย/ภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามระบบการ
พัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และ
- 5) การออกจากราชการ

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์เพื่อสรุปขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

ผู้วิจัย	ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล								ความถี่
	ภารดี อนันต์นาวิ (2557)	ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558)	โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559)	มูณีเราะห์ เจ๊ะมิง (2559)	ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559)	เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560)	วาราดา ณ ลานคา (2560)	นภัสสรณ์ มูลสิน (2561)	
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	/	/	/	/	/	/	/	/	8
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	/	/	/	/	/	/	/	/	8
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	/	/	/	/	/	/	/	/	8
ด้านวินัยและการรักษาวินัย	/	/	/	-	/	-	/	/	6
ด้านการออกจากราชการ	/	/	/	-	-	-	-	/	4
ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	/	-	-	1
ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	-	-	-	/	/	-	-	-	2
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	-	-	-	/	/	/	-	-	3
ด้านการอุทธรณ์และการร้องทุกข์	-	-	-	-	/	-	-	-	1
ด้านค่าตอบแทน	-	-	-	-	/	-	-	-	1

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ตามแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ซึ่งมีการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่ตรงกัน ประกอบด้วยนักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ ภารดี อนันต์นาวิ (2557); ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558); โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559); มูณีเราะห์ เจ๊ะมิง (2559); ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559);เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560); วาราดา ณ ลานคา (2560) และ นภัสสรณ์ มูลสิน (2561) จากการสังเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ตามตารางที่ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา โดยใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับผลรวมตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จึงได้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

- 4) วินัยและการรักษาวินัย
- 5) การออกจากราชการ
- 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยได้มาจากการสังเคราะห์เพื่อทำการศึกษา มีนักวิชาการทางด้านการศึกษาได้ให้ความหมายและแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

2.2.3 ขอบข่ายและแนวปฏิบัติการบริหารงานบุคคล

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ภารตี อนันต์นาวิ (2557, น.298) กล่าวถึง การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีแนวปฏิบัติดังนี้

(1) การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังคน ได้แก่ การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ กำหนด นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และนำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

(2) การกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ

(3) การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู ได้แก่ สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประเมินเพื่อขอลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ กคศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, น.6) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการใช้บุคคล การกำหนดความรู้ ความสามารถ การกำหนดคุณลักษณะหรือคุณสมบัติบุคคล จำนวนคน และการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา และวิทยฐานะข้าราชการครู

โนริย็ ทริย็โสภณ (2559, น.6) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการของการคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ตั้งแต่ก่อนบุคคลเข้าร่วมงานกับองค์การ ขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ จนกระทั่งเขาต้องพ้นออกจากองค์การ เพื่อให้องค์การใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคลากรเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากที่สุด

มูนี่เราะห์ เจ๊ะมิง (2559, น.6) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการสำรวจการวิเคราะห์ปริมาณงาน การประเมินความต้องการบุคลากรของสถานศึกษา โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง การรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรและเพียงพอสำหรับการปฏิบัติการกิจขององค์กร ตลอดจนการจัดทำคู่มือ การกำหนดคุณสมบัติความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559, น.7-8) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง ระดับการดำเนินงานในการกำหนดคนเข้าทำงานเพียงพอต่อตำแหน่งงานขององค์กร และมีความเหมาะสมกับงานมากที่สุด โดยวิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลังคน ประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของหน่วยงาน กำหนดจำนวนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลัง และจัดทำภาระงาน

เดือนใจ คล้ายแก้ว (2560, น.61) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวางแผนบุคคลเป็นกระบวนการคาดการณ์ความต้องการบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้กำลังคนในอนาคต นำเสนอข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัดในการแต่งตั้ง และจัดสรรอัตรากำลังในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

วาราดา ณ ลานคา (2560, น.6) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวางแผนกำลังคน ตามกระบวนการโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย และมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการวางแผนกำลังคน ช่วยให้องค์กรจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในอนาคตกับกำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันได้เหมาะสม ซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

นภัสภรณ์ มูลสิน (2561, น.43-44) กล่าวถึง การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนข้าราชการครูจำแนกตามสาขา จำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา จำนวนลูกจ้างชั่วคราว และจำนวนพนักงานราชการ 2) วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง 3) จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา และ 4) เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2561, น.59) กำหนดการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีแนวปฏิบัติ คือ 1) วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน 2) จัดทำแผนอัตรากำลัง ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด 3) นำแผนอัตรากำลังขอความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) นำแผนอัตรากำลังส่ง สพท. เพื่อดำเนินการเสนอขอผู้มีอำนาจอนุมัติ (กศจ.)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง จัดทำแผนอัตรากำลัง การขอเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะ แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การดี อนันต์นาวิ (2557, น.298-300) กล่าวถึง การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีแนวปฏิบัติดังนี้

(1) ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาแนวทางการปฏิบัติ

(1.1) การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็น หรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่ง ครู ผู้ช่วยครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(1.2) การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง คือ ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิงต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ. และเมื่อ ก.ค.ศ. อนุมัติแล้วให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่ง วิทยฐานะ และให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(2) การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว มี 2 กรณี คือ 1) กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลัง หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และ 2) กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีอื่นนอกเหนือจาก 1) สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

(3) การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ 1) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา หรือเขตพื้นที่การศึกษ่อื่นๆ มีแนวปฏิบัติ คือ (1.1) เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี (1.2) บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษ่อื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (1.3) รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป 2) การโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแนวทางการปฏิบัติ (ม.58) มีแนวปฏิบัติ คือ (2.1) เสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป (2.2) บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษากำหนด

(4) การบรรจุกลับเข้ารับราชการ มีรายละเอียด คือ บรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) และการลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) แนวทางการปฏิบัติ มี 4 กรณี คือ 1) กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) เสนอคำขอของผู้ขอกลับเข้ามารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรฐาน 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง 2) กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ แต่ไม่เกิน 4 ปี ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง 3) กรณีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนด 180 วันนับแต่วันพ้นจากราชการทหารให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง และ 4) กรณีลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) สมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 ที่ต้องการจะรับเข้ารับราชการเสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายพิจารณาอนุมัติเมื่อได้รับอนุมัติแล้วให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(5) การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง มีแนวทางการปฏิบัติ 2 กรณี คือ 1) กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา 54 แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ) และ 2) กรณีตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งใดว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง (มาตรา 68 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, น.6) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่องการดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยใช้งบประมาณและโดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนดเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนการแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, น.6) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความชำนาญในปริมาณที่เหมาะสมให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความรับผิดชอบของตนเอง

มูนิธิ เราะห์ เจ๊ะมิง (2559, น.7) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงานคู่มือการบริหารงานการประชาสัมพันธ์ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหา ให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร ตลอดจนจัดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่เพื่อมอบหมายงาน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างอิสระ พิจารณากำหนดเงินเดือนอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559, น.8) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง ระดับการดำเนินการแสวงหาบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูง โดยแบ่งงานออกเป็นหลายฝ่ายตามลักษณะเฉพาะของงาน แต่งตั้งให้มีหัวหน้างาน การรับครูและบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานและทดลองปฏิบัติงานก่อน ด้วยขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกที่มีหลักเกณฑ์และยุติธรรม โดยมอบอำนาจให้แก่งานบริหารงานบุคคล

วาราดา ณ ลานคา (2560, น.6) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินกิจกรรมการแสวงหา การสรรหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถของแต่ละคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและครบตามจำนวนที่องค์การต้องการมาปฏิบัติงาน

นภัสภรณ์ มูลสิน (2561, น.44) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง ภาระงานตามขอบข่าย ดังนี้

(1) เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผ่านการเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(3) ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ตามความต้องการของสถานศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(4) แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นลายลักษณ์อักษร

(5) ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุและเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย”

(6) ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะๆ ทุกสามเดือน ตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในส่วนของพนักงานราชการและลูกจ้างจะประเมินทุกๆ หกเดือน

(7) รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

(8) ดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด

กระทรวงศึกษาธิการ (2561, น.59) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีแนวทางการปฏิบัติ คือ 1) สพฐ. แจ้งจัดสรรอัตรากำลังให้เขตพื้นที่การศึกษา 2) สพท. ตั้งคณะกรรมการพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังและจัดสรรให้สถานศึกษานำเสนอ กศจ. 3) กศจ. พิจารณานุมัติและแจ้งไปยังสถานศึกษา และ 4) สถานศึกษารับทราบและบันทึกข้อมูลอัตรากำลังในระบบ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการสรรหา ได้แก่ การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล ดำเนินการแต่งตั้ง การย้าย หรือการโอน หรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของทางสถานศึกษา

3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

การดี อนันต์นาวิ (2557, น.) กล่าวถึง ด้านการส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

(1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 4 กรณี คือ 1) การพัฒนา ก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ 2) การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (มาตรา 79) 3) การพัฒนา ก่อนเลื่อนตำแหน่ง (มาตรา 80) และ 4) การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ (มาตรา 55)

(2) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 3 กรณี คือ 1) การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ 2) การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ 3) การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือ ปฏิบัติงานวิจัย

(3) การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

(4) การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน ดำเนินการตามที่กระทรวง การคลังกำหนด

(5) เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

(6) งานทะเบียนประวัติ คือ การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง และงานการแก้ไข วันเดือนปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาและลูกจ้าง

(7) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

(8) การขอมิบัติประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(9) งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาต ลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ได้รับเงินวิทยพัฒนา และการจัดสวัสดิการดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, น.6) กล่าวว่า ด้านการส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่อง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งก่อนและระหว่างการปฏิบัติหน้าที่การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง ทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการได้รับสวัสดิการและ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดขวัญและกำลังใจ ทศนคติที่ดีต่อ หน่วยงาน พึงพอใจงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการตอบสนองความเหมาะสมมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, น.6) กล่าวว่า ด้านการส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาในรูปแบบ

ต่างๆ และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากร และมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อมาปรับปรุง

มูนี่เราะห์ เจ๊ะมิง (2559, น.7) กล่าวว่า ด้านการส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการส่งเสริม ปรับปรุง เพิ่มพูน ประสบการณ์ เจตคติที่ดี และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่างๆ อีกทั้งศึกษาดูงานในสถานศึกษาของภาครัฐและเอกชน สามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559, น.8) กล่าวว่า ด้านการส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง ระดับการดำเนินการในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้บุคลากร โดยมีความพร้อมในการฝึกอบรมและพัฒนา มีการอบรมและพัฒนาและบุคลากร ให้ได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถมากขึ้น เพื่อให้ทันกับสังคม การเมือง เศรษฐกิจและเทคโนโลยียุคสมัยปัจจุบัน ชุมชน และฐานความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ

เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560, น.18) กล่าวว่า ด้านการส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง จัดปฐมนิเทศและอบรมบุคลากร โดยผู้บริหารในองค์กรหรือผู้เชี่ยวชาญงานบริหารบุคคล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ส่งเสริมบุคลากรโดยการจัดตั้งทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนให้บุคลากรอบรมเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วาราดา ณ ลานคา (2560, น.6) กล่าวว่า ด้านการส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง ความพยายามที่จะส่งเสริม ปรับปรุง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และเจตคติที่ดีให้แก่บุคคลในองค์กร สามารถนำความรู้ ความสามารถประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ด้านการส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ปฐมนิเทศ อบรมบุคลากร และการศึกษา ดูงาน เป็นต้น การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตในกรณีต่างๆ การจัดให้มีสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดขวัญและกำลังใจ ทศนคตที่ดีต่อหน่วยงาน มีความมั่นคงตามอัตภาพ

4) วินัยและการรักษาวินัย

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, น.304) กล่าวถึง วินัยและการรักษาวินัย มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

- (1) กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง แนวทางการปฏิบัติ คือ
 - (1.1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวน ให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง
 - (1.2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวน แล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่า มีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง
 - (1.3) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
- (2) กรณีความผิดวินัยร้ายแรง มีแนวทางการปฏิบัติ คือ
 - (2.1) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน กรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.
 - (2.2) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา ลงโทษ
 - (2.3) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
 - (2.4) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- (3) การอุทธรณ์
 - (3.1) การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย แนวทางการปฏิบัติ คือ กรณีการอุทธรณ์ ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขต พื้นที่การศึกษาภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
 - (3.2) กรณีการอุทธรณ์ความผิดร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา ยื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- (4) การร้องทุกข์ กรณีข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจาก ราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง กรณีข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจ เนื่องมาจากการกระทำของ

ผู้บังคับบัญชา หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

(5) การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย แนวทางการปฏิบัติ คือ ให้ ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และ พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุ เพื่อมิให้ ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยควรแก่กรณี

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, น.6) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การบริหาร งานบุคคลในการดำเนินการใดๆ ของสถานศึกษาต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของส่วน ราชการ ในทางวินัยกรณีมีผู้กระทำผิดวินัย อีกทั้งการดำเนินงาน การยื่นเรื่องอุทธรณ์ ร้องทุกข์ เมื่อไม่ได้ รับความเป็นธรรม และการเสริมสร้างการป้องกันการกระทำผิดตลอดจนการดำเนินการเกี่ยวกับการออก จากราชการของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาของส่วนราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โนริย์ ทริย์โสภณ (2559, น.6) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อยู่ในระเบียบแบบแผนของทางราชการ การปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตรงต่อเวลา การอุทิศตนต่องานราชการ และการปฏิบัติตนทางวินัย อย่างเคร่งครัด

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559, น.8) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ระดับ การดำเนินการให้บุคลากรประพฤติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ความประพฤติที่ทางราชการกำหนดให้ยึดถือ และปฏิบัติพฤติกรรมที่แสดงออกมาในทางที่ถูกที่ควร โดยรวบรวมข้อมูลเท็จจริง โดยสืบสวนให้ได้ความจริง อันถ่องแท้ พิจารณาถึงลำดับขั้นของการลงโทษ พิจารณาการลงโทษเมื่อประจักษ์แจ้งในความผิด และ ติดตามผลหลังการลงโทษ

กระทรวงศึกษาธิการ (2561, น.71) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การ ดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุม ตั้งแต่การส่งเสริมวินัยและป้องปราม มิให้กระทำผิด ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนรับเรื่องร้องเรียน สืบสวน ข้อเท็จจริง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง การดำเนินการทางวินัยสิ้นสุด รวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การส่งเสริมวินัยและ ป้องปรามมิให้กระทำผิด ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนรับเรื่องร้องเรียน สืบสวนข้อเท็จจริง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง การดำเนินการทางวินัย สิ้นสุดรวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ทั้งนี้ผู้อำนวยการสถานศึกษาควร

ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยควรแก่กรณี

5) การออกจากราชการ

ภารตี อนันต์นาวิ (2557, น.306-309) กล่าวถึง การออกจากราชการ มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

(1) การลาออกจากราชการ แนวทางการปฏิบัติ คือ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น 2) รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(2) การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดแนวทางการปฏิบัติ 1) ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. กำหนด 2) ดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 3) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ 4) รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

(3) การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ 1) สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการหากภายหลัง ปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(4) การให้ออกจากราชการไว้ก่อน มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ในกรณีที่ครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ) 2) รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(5) การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนามหรือเหตุทดแทนดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานอกจากดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. แล้วยังสามารถดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้ คือ

(5.1) กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ 1) ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย 2) ถ้าผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ 3) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(5.2) กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ มีแนวทางการปฏิบัติ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการ 2) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(5.3) กรณีสั่งให้ออกจากราชการพระชาตคุณสมบัตินี้ทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย (มาตรา 30 (1)) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ตาม (มาตรา 30(4)) กรณีเป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. (มาตรา 30 (ร) กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี (มาตรา 30 (9)(7) กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (มาตรา 30 (8) หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย (มาตรา 30 (9)) มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ 1) สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามคุณสมบัติในมาตรา 30 (1)(4)(5)(7)(8) หรือ (9) แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ 1 ออกจากราชการ 3) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(5.4) กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (มาตรา 30 (3)) มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่า ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป (มาตรา 30 (3)) 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา 3) เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติเป็นว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 (3) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

(5.5) กรณีมีอันควรสงสัยห่อนความสามารถบพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่า ห่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม 2) ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่า ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการ

ศึกษาอื่น ไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถ ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมให้
สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถ
บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อ
เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา 3) เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจาก
ราชการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

(5.6) กรณีมีมลทินมัวหมอง มีแนวทางการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้ 1) ผู้อำนวยการ
สถานศึกษาตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วย ครู และ
บุคลากรทางการศึกษาอื่นได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัด
พอที่สั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง 2)
ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.
เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา 3) เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมี
มลทินหรือมัวหมองกรณีที่ถูกสอบสวนขัง ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับ
บำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

(5.7) กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดย
คำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้รับกระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ แนวทางการ
ปฏิบัติ ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อ
ปรากฏว่า ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษ
จำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ 2)
รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, น.6) กล่าวว่า การรักษาวินัยและการออกจาก
ราชการ หมายถึง การบริหารงานบุคคลในการดำเนินการใดๆ ของสถานศึกษาต่อข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาของส่วนราชการ ในทางวินัย กรณีมีผู้กระทำความผิดวินัย อีกทั้งการดำเนินงาน การยื่น
เรื่องอุทธรณ์ ร้องทุกข์ เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม และการเสริมสร้างการป้องกันการกระทำผิด
ตลอดจนการดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาของส่วน
ราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, น.6) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การ
พ้นสภาพการเป็นข้าราชการ ลูกจ้างของราชการ การออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ ซึ่งอาจ
เกิดจากความเจ็บป่วยที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ การจัดหาระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการ
ย้าย โอน การลาออก การแสดงความยินดีแก่ผู้ที่ได้ย้าย โอน ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ

นภัสภรณ์ มูลสิน (2561, น.48) กล่าวว่า การออกจากราชการ มีขอบข่ายงาน ดังนี้ 1) อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง 2) สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงลูกจ้างข้าราชการ ซึ่งอาจเกิดจากการขาดคุณสมบัติ การเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ พฤติการณ์ไม่เหมาะสม การได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก การจัดหาระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ

(6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559, น.7) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล หมายถึง การดำเนินการเพื่อตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อการพิจารณาความดีความชอบที่ตนรับผิดชอบทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยอยู่บนรากฐานของความเหมาะสมยุติธรรม โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการแจ้งหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนตามเวลาที่กำหนด ตลอดจนปรับปรุงเพื่อวางแผนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559, น.8) กล่าวถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล หมายถึง ระดับการดำเนินการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยมีวิธีในการวัดผลปฏิบัติงาน ตั้งคณะกรรมการให้เป็นผู้ประเมิน กำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ชัดเจน ดำเนินการเก็บข้อมูลและประเมินผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และให้รางวัลหรือมีการลงโทษ

เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560, น.18) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล หมายถึง กระบวนการตัดสินใจ วิจัยอย่างเป็นระบบและให้ข้อมูลย้อนกลับผลการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเพื่อนำผลการประเมินมาใช้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบและติดตามการทำงาน การกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวัดผล การปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีการปฏิบัติที่เป็นไปแนวทางเดียวกัน มีความยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน มีการสร้างขวัญและกำลังใจหรือการลงโทษ

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

การบริหารงานโดยแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาได้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายแยกเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 กรกฎาคม 2553 เป็นต้นมา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษา และมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ (ราชกิจจานุเบกษา, 2553, น.6) ดังนั้น จึงมีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อให้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา (ประถมศึกษา) และเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ขึ้นมาใหม่ โดยทั่วประเทศแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษา (ประถมศึกษา) จำนวน 183 เขต และเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) จำนวน 42 เขต มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2553 เป็นต้นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เป็นหน่วยงานบริหารราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีกลุ่มงานทั้งหมด 10 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มนโยบายและแผน 3) กลุ่มบริหารงานบุคคล 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 5) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ 6) หน่วยตรวจสอบภายใน 7) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 8) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 9) กลุ่มกฎหมายและคดี และ 10) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 131 โรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 1,528 คน จำนวนนักเรียนปีการศึกษา 2562 มีจำนวนทั้งสิ้น 19,839 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, 2562)

แนวทางในการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ดังนี้
วิสัยทัศน์ (VISION)

“ผู้เรียน มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย”

พันธกิจ (MISSION)

- 1) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนทุกประเภทมีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล
- 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมความเป็นไทย
- 3) พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มุ่งสัมฤทธิ์ผลของงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม
- 4) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์หลัก (GOALS)

ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีศักยภาพในการคิดการสื่อสาร รับผิดชอบต่อสังคมและดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ค่านิยมองค์กร

“วางใจ รับผิดชอบ เป็นคำตอบในการทำงาน” (TRA to W)

T = Trust วางใจ

R = Responsible รับผิดชอบ

A = Answers to work

เป็นคำตอบในการทำงาน (เป็นการคาดหวังขององค์กร จากบุคลากรในสังกัดต่อการสร้างความสัมพันธ์ ความเชื่อมั่น (belief) การตัดสินใจ (decision) และการกระทำ (action) ที่แสดงถึง รับผิดชอบต่อส่วนรวมกันต่อพันธกิจสำคัญสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม สร้างประโยชน์ และการพัฒนาอย่างยั่งยืน)

เป้าประสงค์หลัก (GOALS)

ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีศักยภาพในการคิดการสื่อสาร รับผิดชอบต่อสังคมและดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

กลยุทธ์ (STRATEGY)

- 1) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท
- 2) ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาส

ในการพัฒนาเต็มศักยภาพและมีคุณภาพ

- 3) พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

จุดเน้นการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก กำหนดจุดเน้นการดำเนินการในปีงบประมาณ 2562 ดังนี้

จุดเน้นที่ 1 ด้านผู้เรียน

- ข้อ 1 นักเรียนทุกระดับชั้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
- ข้อ 2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 อ่านออกเขียนได้ใน 1 ปี
- ข้อ 3 นักเรียนทุกระดับชั้นมีสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร
- ข้อ 4 นักเรียนทุกระดับชั้นยึดมั่นคุณธรรมและปฏิบัติตนตามค่านิยม 12 ประการ
- ข้อ 5 นักเรียนทุกระดับชั้นมีสุขภาพกายจิตดี และเรียนรู้อย่างมีความสุข

จุดเน้นที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ 1 ครูเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

ข้อ 2 ครูจัดขบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทำงานสมอง (BBL) มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างหลากหลาย ทันทต่อการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

ข้อ 3 ครูพัฒนากระบวนการจัดและประเมินผลที่มุ่งสัมฤทธิ์ผลในการพัฒนาผู้เรียนสู่ระดับสากล

จุดเน้นที่ 3 ด้านการบริหารจัดการ

ข้อ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาบริหารจัดการศึกษาได้บรรลุมาตรฐาน

ข้อ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

ข้อ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาบริหารจัดการศึกษาโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการกำกับ ติดตาม ประเมินผลและใช้ผลในการพัฒนา

ข้อ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาบริหารจัดการให้มีความพร้อมด้านปัจจัยพื้นฐาน รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของบุคลากรใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน และ 3) เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมากที่สุด 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้น ด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน 3) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และ 4) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มีปัญหาสำคัญ คือ ขาดงบประมาณในการอบรม สัมมนา พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการนิเทศ และกำกับติดตามงานบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรอัตรากำลังไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

อุทัยผิน เครือคำ (2557) วิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ไม่แตกต่างกัน 3) สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน 4) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรวิเคราะห์ภาระงานการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของกำลังคน สนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานให้เพิ่มมากขึ้นและอย่างต่อเนื่อง ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ จัดทำคู่มือ คำชี้แจงแก่ข้าราชการที่ออกจากราชการแล้ว เพื่อให้ทราบถึงระเบียบการรับบำเหน็จ บำนาญ และเผยแพร่เกียรติประวัติครูอาวุโส และข้าราชการบำนาญ

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการรักษาวินัย และการออกจากราชการ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

สุปราณี นาคหัวเพชร (2558) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง 2) ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง 3) ศึกษาการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ในภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านการออกจากราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับน้อย 3) การแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา เช่น ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือ ต้องยึดหลักความมีเหตุมีผลในการพัฒนาบุคคลตามความจำเป็น และการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี โดยบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ รอบคอบ

ระมัดระวัง มีคุณธรรม จริยธรรม ชยัน อดทน พากเพียร ซื่อสัตย์ สุจริต สามารถเตรียมพร้อมแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถหาวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

มูนิธิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และรวบรวมปัญหาข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนอิสลา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน การพัฒนาบุคลากร การสรรหาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและการดำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาที่พบในการบริหารงานบุคคลในลำดับต้นๆ คือ บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการจัดทำแผนอัตรากำลังคนที่ดี และขาดการนำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยมีข้อเสนอแนะ ให้ผู้บริหารปรับโครงสร้างเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพการจ้างงานที่เป็นจริง รวมถึงจัดทำแผนสำหรับพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

กัลยาณี เลขลบ (2559) วิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา 2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสังกัด พบว่าไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบุคคล และครู

หัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับสูงสุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นโครงสร้างการทำงาน รองลงมา คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งเน้นความเห็นใจผู้อื่นและต่ำสุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการ 2) สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการอบรมและพัฒนา รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการร้องทุกข์ และ 3) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แบบเน้นโครงสร้างการทำงาน แบบมุ่งเน้นความเห็นใจผู้อื่น แบบประชาธิปไตย ผู้นำตามคุณลักษณะและผู้นำตามสถานการณ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการอบรมและพัฒนา ด้านการจรรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการร้องทุกข์ และด้านค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิรินภาวรณ ทุมคา (2559) วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 3) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ 4) เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย รองลงมา คือ ด้านการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลอง และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ ด้านการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลอง รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านที่มีปัญหาต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 3) ผลการเปรียบเทียบ สภาพ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า มีสภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และ 4) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า มีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลอง

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตาม เพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้สอนในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่มีเพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ผลการประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ได้แก่ การจัดสรรอัตรากำลังครูส่วนใหญ่ไม่ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ได้แก่ ควรให้โรงเรียนมีอำนาจในการพิจารณาครูบรรจุใหม่ให้ตรงกับสาขาที่โรงเรียนต้องการ ควรมีการย้ายสับเปลี่ยนครูให้ตรงกับวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ ควรพิจารณาให้ตรงสาขาเดียวกัน

เดือนใจ คล้ายแก้ว (2560) วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ต่ำสุดได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนงานบุคคล 2) ด้านการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคคล 4) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

วาราดา ณ ลานคา (2560) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน 3) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน 4) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน มีดังนี้ คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ได้แก่ ควรมีการวางแผนให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ ควรปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้รับการอบรมพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Stem (1983) (อ้างถึงใน สุรัชย์ ธรรมมา, 2550, น.50) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรายงานการปฏิบัติและเกณฑ์ที่ตกลงร่วมกันในการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียน ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การสรรหาและการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ควรปฏิบัติตามแนวทางของคณะกรรมการ

โดยคำนึงถึงหลักที่ว่าโอกาสที่เท่าเทียมกัน การจ้าง การสรรหาและการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาควรมีระบบคุณธรรม สมาคมผู้บริหารสถานศึกษา และอาจารย์ผู้สอนวิชาการบริหารบุคคลควรมีบทบาทในการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาและการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา

Blankes (1991) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชน ในรัฐแคลิฟอร์เนียเหนือสหรัฐอเมริกา พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนายังล่าช้ากว่าหน่วยงานอื่น ถึงแม้ผู้บริหารจะมีความรู้สูงก็ตาม เขาเหล่านั้นยังไม่พร้อมในการบริหารงานบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมในลักษณะประจำการ หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน การบริหารบุคคลในโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลัง โดยเฉพาะงบประมาณ และการวางตัวคนทำงาน หรือตำแหน่งของบุคลากร ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนางานองค์กรหรือบุคลากรภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่างการบริหารบุคคลในโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้

Wilson (2002) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากร โดยใช้คำถาม 3 คำถาม ดังนี้ 1) อะไรคือ ความเข้าใจของทักษะการพัฒนาบุคลากร 2) ทำอย่างไรครูในโรงเรียนต่างกันจะมีความเข้าใจในการพัฒนาระดับค่าเฉลี่ย 3) ทำอย่างไรครูที่มีความเข้าใจในการพัฒนากิจกรรมเพื่อพัฒนาระดับความสามารถของการเรียนรู้ตามสภาพจริงของเวอร์จิเนีย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสำรวจจาก 203 โรงเรียน แปลความหมายโดยใช้มัลติฐานและความถี่ การวิจัยพบว่า ครูมีความเชื่อว่ากิจกรรมพัฒนาบุคลากรสะท้อนผลไปยังมาตรฐานการพัฒนาระดับชาติ

Jenet Cheng Lian Chew (2004, p.47 อ้างถึงใน มารานี สัสดีวงศ์, 2554, น.64) ได้ศึกษา เรื่อง การปฏิบัติงานตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยของประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยโดยส่วนรวมและจำแนกตามขนาดของมหาวิทยาลัย มีการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน อยู่ระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการวิจัยในชั้นเรียน ยกเว้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีการปฏิบัติงานด้านการประเมินและวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก

Lauro (2005) ได้ศึกษา การวิเคราะห์ความเข้าใจของครูในการพัฒนาบุคลากรเพื่อการบูรณาการ เพื่อการบูรณาการเทคโนโลยี ในโรงเรียนแห่งหนึ่งของรัฐนิวยอร์ก จัดเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจ ศึกษาเจาะลึกในกลุ่มที่ต้องการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ และการสอบถามความคิดเห็นศึกษารูปแบบและการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย

1) สิ่งใดทำให้ครูมีความเปลี่ยนแปลงความเข้าใจในแนวทางที่นำไปสู่การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน

2) ศึกษาองค์ประกอบที่จำเป็นที่ทำให้ครูเข้าใจในเรื่องระบบโรงเรียนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการนำการบูรณาการเทคโนโลยีไปใช้ในห้องเรียน

3) ศึกษาลักษณะ (รูปแบบ) การพัฒนาบุคลากรที่ทำให้ครูเข้าใจการบูรณาการเทคโนโลยีมากที่สุด ผลการวิจัยพบว่า ความเข้าใจและลักษณะ (รูปแบบ) การพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนของรัฐนิวยอร์กดังกล่าว มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจและลักษณะ (รูปแบบ) การพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนในพื้นที่

Butler (2008) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทหน้าที่การบริหารบุคคล ด้านการรับสมัครและคัดเลือกครู ในรัฐเซาท์ คาโรไลนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่การบริหารงานบุคคล ด้านการรับสมัครและการคัดเลือกครู ในรัฐเซาท์ คาโรไลนา โดยศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ด้านการรับสมัคร และการคัดเลือกครูของผู้บริหารโรงเรียนรวม 4 ด้าน คือ ความถี่ของการปฏิบัติ ความรู้ความชำนาญในหน้าที่ การยอมรับความสำคัญของหน้าที่ และความต้องการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษาและประสบการณ์ การบริหารแตกต่างกัน การยอมรับ ความชำนาญในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกัน การยอมรับความสำคัญของหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหาร เพศ เชื้อชาติ และการศึกษาแตกต่างกัน ความต้องการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษา และประสบการณ์บริหารแตกต่างกัน

Rowold (2008, Abstract) ได้ศึกษาผลจากการแทรกแซงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาครั้งนี้มุ่งหวังเพื่อสำรวจผลกระทบจากการมีส่วนร่วมของพนักงานในการฝึกอบรมทางเทคนิค การฝึกปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของงานตามความเกี่ยวข้องของงาน และความพึงพอใจของงานไปพร้อมๆ กัน โดยได้นำเสนอตามกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน พบว่า การฝึกอบรมทางเทคนิคที่ไม่ได้รับผลกระทบตามมาเป็นทักษะที่ง่าย และการฝึกอบรมทางด้านเทคนิคที่ได้คาดการณ์ไว้ภายหลังเป็นทักษะที่ยากก่อให้เกิดผลงานมากกว่าการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในการฝึกงานจึงเป็นที่พอใจและเป็นไปตามที่คาดการณ์ไว้ การศึกษาครั้งนี้เป็นครั้งแรกเพื่อแสดงให้เห็นถึงผลในเชิงบวกของการฝึกอบรมทางวิชาการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในผลรวมมีจุดสำคัญหลายจุดที่ต้องเน้นการพัฒนา และความถูกต้อง การออกแบบและการดำเนินการในการพัฒนาต่างๆ จะต้องให้ความสนใจกับผลสัมฤทธิ์ของการแทรกแซงเหล่านี้ในหลายองค์การที่เกี่ยวข้อง ผลกระทบและการแทรกแซงมีผลกระทบพร้อมๆ กันกับการแทรกแซงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อเกณฑ์ในการทดสอบ

Waters (2012) ได้ศึกษาถึงบทบาทในการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนรัฐบาล ส่วนท้องถิ่นของแคลิฟอร์เนียเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารบุคลากรที่เกิดขึ้นในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา ผลของการศึกษาพบว่า ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ความต้องการผู้นำที่ทำหน้าที่บริหารบุคลากรเพิ่มขึ้นมากที่สุด ในรูปของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ร้อยละ 16 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ที่ปรึกษาจากภายนอกเป็นตัวแทนในการประชุมและให้คำปรึกษา ร้อยละ 93 ของผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรเกี่ยวข้องอยู่ในเรื่องการประชุมและการให้คำปรึกษา ร้อยละ 54 ของผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรต้องทำหน้าที่อย่างอื่นด้วย นอกเหนือไปจากการบริหารงานบุคลากร หน้าที่ที่ต้องการให้ผู้บริหารทำ คือ เป็นตัวแทนของครูประเมินผลงานครู และเป็นผู้ออกใบรับรองให้ครู ร้อยละ 63 ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการดำเนินงานบริหารบุคลากรเป็นไปตามมติของส่วนรวม ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องพัฒนาในอนาคต มีความต้องการอย่างมากที่จะให้การฝึกผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากร โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เทคนิคการบริหารบุคลากรแบบใหม่ๆ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานจะสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร องค์กรใดมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลให้งานในองค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน การบริหารงานบุคคลก็เป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะการบริหารงานบุคคลเป็นการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลฝ่ายงานต่างๆ ในสถานศึกษาให้เกิดการทำงานร่วมกัน ช่วยกันนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ตอนที่ 2 การศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2563 จำนวน 134 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก)

2) ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก นักวิชาการทางการศึกษามีแนวคิดการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนี้ ภารดี อนันต์นาวี (2557); ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558); โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559); มุนีเราะห์ เจ๊ะมิง (2559); ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559); เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560); วาราดา ณ ลานคา (2560) และ นภัสสรณ์ มุลสิน (2561) จากการสังเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ตามตารางที่ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ

ทางด้านการศึกษา โดยใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จึงได้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย
 - 5) การออกจากราชการ
 - 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำนวน 1 ฉบับ โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561, น.61-65) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---------|---------|---|
| ระดับ 5 | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ระดับ 4 | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก |
| ระดับ 3 | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง |
| ระดับ 2 | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย |
| ระดับ 1 | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

4) การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ทำการวิจัย ดังนี้ การสร้างเครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถาม แบ่งเป็น 6 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว จึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : index of item-objective congruence) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ให้คะแนน 0	ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ให้คะแนน -1	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตร ค่า IOC ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับประชากร

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรต่อไป

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

(1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่เป็นกลุ่มประชากร เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

(2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามจากประชากรด้วยตนเอง จากการส่งแบบสอบถามจำนวน 134 ชุด ให้กับประชากรทางไปรษณีย์ และสอดซองจดหมายติดแสตมป์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนมา โดยกำหนดวัน เวลาที่จะส่งแบบสอบถามคืน และหากพบว่าโรงเรียนใดยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง

(3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล แยกข้อมูล ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และลงรหัส (Coding) แล้วนำมาจัดระบบและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

(1) แบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงหาความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ สถานภาพ ประสบการณ์ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา

(2) แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เป็นรายข้อและภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนที่เป็นมาตราส่วน

ประมาณค่า โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51–5.00	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51–4.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51–3.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51–2.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00–1.50	หมายถึง	สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	0.00–0.99	หมายถึง	ไม่มีสภาพปัจจุบัน

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามใน ส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51–5.00	หมายถึง	สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51–4.50	หมายถึง	สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51–3.50	หมายถึง	สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51–2.50	หมายถึง	สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00–1.50	หมายถึง	สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	0.00–0.99	หมายถึง	ไม่มีความพึงประสงค์

7) การประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็นในครั้งนี้ใช้ข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม เพื่อหาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เพื่อแสดงระดับความต้องการจำเป็นในด้านต่างๆ โดยใช้ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ คือ $PNI_{Modified} = (I - D) / D$ โดย I (Importance) หมายถึง ระดับความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดหรือสภาพที่พึงประสงค์ D (Degree of Success) หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (สุวิมล ว่องวานิช, 2562, น.277) เพื่อนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์ต่อไป

ตอนที่ 2 การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

1) ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ปีการศึกษา 2563 ที่ผ่านการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในระดับดีขึ้นไป และดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานั้นเป็นเวลา 5 ปีขึ้นไป อำเภอละ 2 คน จำนวน 4 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 8 คน

2) ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก นักวิชาการทางการศึกษามีแนวคิดการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนี้ ภารดี อนันต์นาวิ (2557); ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558); โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559); มูณีเราะห์ เจ๊ะมิง (2559); ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559); เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560); วาราดา ณ ลานคา (2560) และ นภัสสรณ์ มุลสิน (2561) จากการสังเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ตามตารางที่ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา โดยใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จึงได้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย
 - 5) การออกจากราชการ
 - 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

4) การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย แบบสัมภาษณ์ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยนำผลการวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการความจำเป็นในการเรียงค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ จากมากไปหาน้อย ค่าดัชนีที่มีค่ามากแปลว่า มีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องได้รับความสนใจในการพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อย นำหัวข้อความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนีมากที่สุดมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยแล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูล เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2563 อำเภอละ 2 คน จำนวน 4 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 8 คน

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามลำดับ ดังนี้

(1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

(2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2563 อำเภอละ 2 คน จำนวน 4 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 8 คน

(3) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก และ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก รวมผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 134 คน แบบสอบถาม จำนวน 134 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนกลับมาครบ จำนวน 134 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อต่อไปนี้ คือ

- | | | |
|----------|-----|----------------------|
| N | แทน | จำนวนประชากร |
| μ | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| σ | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับขั้นตอน โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
- ตอนที่ 3 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	61	45.52
	หญิง	73	54.48
	รวม	134	100.00
สถานภาพ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	109	81.34
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	2	8.96
	รักษาการในตำแหน่ง	23	9.70
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		
	รวม	134	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน	1-4 ปี	34	25.39
	5-9 ปี	18	13.43
	10-14 ปี	19	14.17
	15 ปี ขึ้นไป	63	47.01
	รวม	134	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 54.48 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 81.34 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 47.01

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม 6 ด้าน โดยการ
วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดอันดับความสำคัญของค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ปรากฏผล
ดังตารางที่ 4.2 - 4.8

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวม

การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <small>modified</small>	อันดับ
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
1. ด้านการออกจากราชการ	3.79	1.35	มาก	4.79	0.56	มากที่สุด	0.26	1
2. ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	4.20	1.04	มาก	4.80	0.47	มากที่สุด	0.14	2
3. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	4.49	0.76	มาก	4.92	0.31	มากที่สุด	0.10	3
4. ด้านวินัยและการรักษา วินัย	4.32	1.07	มาก	4.77	0.54	มากที่สุด	0.10	3
5. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	4.59	0.83	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด	0.08	4
6. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง	4.55	0.74	มากที่สุด	4.84	0.39	มากที่สุด	0.06	5
ค่าเฉลี่ย	4.31	0.97	มาก	4.83	0.43	มากที่สุด	0.12	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.97$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 4.59$, $\sigma = 0.83$)
รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.74$) ส่วนด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ ($\mu = 3.79$, $\sigma = 1.35$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.92$, $\sigma = 0.31$) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.33$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านวินัยและการรักษา ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.54$)

ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.26$) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($PNI_{modified} = 0.14$) และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.06$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
1. มีการกำหนดแนวทาง มาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติ ตน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.51	0.77	มากที่สุด	4.85	0.38	มากที่สุด	0.08	1
2. มีการวิเคราะห์ภารกิจ สภาพและความต้องการ กำลังคนให้สอดคล้องกับ สถานศึกษา	4.55	0.69	มากที่สุด	4.86	0.36	มากที่สุด	0.07	2
3. มีการกำหนดมาตรฐาน คุณภาพงานของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา อย่างชัดเจน	4.49	0.87	มาก	4.82	0.42	มากที่สุด	0.07	2

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
4. มีการประเมินกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	4.51	0.73	มากที่สุด	4.82	0.39	มากที่สุด	0.07	2
5. มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.61	0.70	มากที่สุด	4.88	0.37	มากที่สุด	0.06	3
6. มีการประเมินการขอเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.57	0.86	มากที่สุด	4.85	0.39	มากที่สุด	0.06	3
7. มีการแจ้งภาระงานและหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง	4.57	0.85	มากที่สุด	4.84	0.40	มากที่สุด	0.06	3
8. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	4.58	0.62	มากที่สุด	4.83	0.38	มากที่สุด	0.06	3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
9. มีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	4.57	0.59	มากที่สุด	4.83	0.38	มากที่สุด	0.06	3
ค่าเฉลี่ย	4.55	0.74	มากที่สุด	4.84	0.39	มากที่สุด	0.06	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.70$) รองลงมา คือ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.62$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.87$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.39$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\mu = 4.88$, $\sigma = 0.37$) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ มีการวิเคราะห์ภารกิจสภาพและความต้องการกำลังคนให้สอดคล้องกับสถานศึกษา ($\mu = 4.86$, $\sigma = 0.36$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การประเมินกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.39$) และการกำหนดมาตรฐานคุณภาพงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.42$)

ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ พบว่า การกำหนดแนวทางมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าดัชนี

($PNI_{\text{modified}}=0.08$) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ การวิเคราะห์ภารกิจสภาพและความต้องการกำลังคน ให้สอดคล้องกับสถานศึกษา การประเมินกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และการกำหนดมาตรฐานคุณภาพงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน ($PNI_{\text{modified}}=0.07$) และการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}}=0.05$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
1. มีการดำเนินการสั่งให้ พ้นจากสภาพการเป็น ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ที่ กำหนด	3.72	1.42	มาก	4.73	0.59	มากที่สุด	0.27	1
2. มีการดำเนินการสอบ แข่งขันเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.04	1.16	มาก	4.75	0.56	มากที่สุด	0.18	2
3. มีการกำหนดขั้นตอน ในการสรรหาบุคคล เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็น ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.11	1.12	มาก	4.78	0.49	มากที่สุด	0.16	3
4. มีการดำเนินการแต่งตั้ง การย้าย หรือการโอน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.20	1.12	มาก	4.75	0.54	มากที่สุด	0.13	4

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (ต่อ)

ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
5. มีการเสนอความต้องการ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุแต่งตั้งใน สถานศึกษา	4.63	0.57	มากที่สุด	4.89	0.32	มากที่สุด	0.06	5
6. มีการดำเนินการในการ สรรหาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตามขั้นตอนและเป็น ระบบ	4.49	0.86	มาก	4.87	0.33	มากที่สุด	0.08	6
ค่าเฉลี่ย	4.20	1.04	มาก	4.80	0.47	มากที่สุด	0.09	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.20$, $\sigma = 1.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.57$) รองลงมา คือ มีการดำเนินการในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามขั้นตอนและเป็นระบบ ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.86$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\mu = 4.04$, $\sigma = 1.16$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$, $\sigma = 0.47$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.32$) รองลงมา คือ มีการดำเนินการในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามขั้นตอนและเป็นระบบ ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.33$)

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการดำเนินการสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.59$)

ค่าดัชนี PNI_{modified} พบว่า มีการดำเนินการสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}}=0.27$) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ มีการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($PNI_{\text{modified}}=0.18$) และมีการดำเนินการในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามขั้นตอนและเป็นระบบ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}}=0.05$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
1. มีการให้ความรู้ด้านงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.19	0.91	มาก	4.91	0.35	มากที่สุด	0.17	1
2. มีการให้ความรู้ด้านงานทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.38	0.85	มาก	4.92	0.30	มากที่สุด	0.12	2
3. มีการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์อย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน	4.41	0.85	มาก	4.92	0.30	มากที่สุด	0.12	2

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (ต่อ)

ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
4. มีการให้ความรู้ด้านงาน ขอหนังสือรับรองและงาน ขออนุญาตในกรณีต่าง ๆ ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.40	0.87	มาก	4.90	0.32	มากที่สุด	0.11	3
5. มีการจัดให้มีการศึกษา ดูงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษาเพื่อเปิดโลกทัศน์ การทำงาน	4.46	0.69	มาก	4.91	0.32	มากที่สุด	0.10	4
6. มีการให้ความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อน ขั้นเงินเดือนหรือ ค่าตอบแทนของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.52	0.84	มากที่สุด	4.93	0.29	มากที่สุด	0.09	5
7. มีการสำรวจความ ต้องการของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการ วางแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างประสิทธิภาพ การทำงาน	4.57	0.69	มากที่สุด	4.94	0.33	มากที่สุด	0.08	6

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (ต่อ)

ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
8. มีการจัดปฐมนิเทศ ข้าราชการครูหรือ บุคลากรทางการศึกษา ก่อนเข้าปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา	4.56	0.73	มากที่สุด	4.93	0.32	มากที่สุด	0.08	6
9. มีการอบรมพัฒนา บุคลากรและพัฒนา ศักยภาพข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.58	0.67	มากที่สุด	4.93	0.32	มากที่สุด	0.08	6
10. มีการจัดการฝึกอบรม พัฒนาศักยภาพ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง	4.57	0.72	มากที่สุด	4.92	0.28	มากที่สุด	0.08	7
ค่าเฉลี่ย	4.49	0.76	มาก	4.92	0.31	มากที่สุด	0.10	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.53$) รองลงมา คือ มีการอบรมพัฒนาบุคลากรและพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.67$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการให้ความรู้ด้านงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.91$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.92$, $\sigma=0.31$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.95$, $\sigma=0.27$) รองลงมา คือ มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ($\mu=4.94$, $\sigma=0.33$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการให้ความรู้ด้านงานขอหนังสือรับรองและงานขออนุญาตในกรณีต่างๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\mu=4.90$, $\sigma=0.32$)

ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ พบว่า มีการให้ความรู้ด้านงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าดัชนี ($PNI_{modified}=0.17$) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ มีการให้ความรู้ด้านงานทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์อย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ($PNI_{modified}=0.12$) และมีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าดัชนี ($PNI_{modified}=0.05$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
1. มีการดำเนินการทางวินัย สิ้นสุดรวมถึงการสั่งพัก ราชการและการสั่งให้ออกจาก ราชการไว้ก่อนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	3.58	1.62	มาก	4.57	0.84	มากที่สุด	0.28	1
2. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	3.71	1.57	มาก	4.63	0.74	มากที่สุด	0.25	2

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ด้านวินัยและการรักษาวินัย (ต่อ)

ด้านวินัยและการ รักษาวินัย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
3. มีการรับเรื่องร้องเรียน และสอบสวนข้อเท็จจริง ในการทำผิดวินัยของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.14	1.36	มาก	4.72	0.61	มากที่สุด	0.14	3
4. มีการส่งเสริมวินัยของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.61	0.83	มากที่สุด	4.84	0.43	มากที่สุด	0.05	4
5. มีการให้ความรู้และสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือแนวปฏิบัติตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู	4.57	0.69	มากที่สุด	4.82	0.40	มากที่สุด	0.05	4
6. มีการป้องปรามมิให้ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา กระทำผิดวินัย	4.62	0.87	มากที่สุด	4.82	0.55	มากที่สุด	0.04	5
7. ผู้บริหารเป็นแบบอย่าง ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านการปฏิบัติตน	4.70	0.81	มากที่สุด	4.87	0.38	มากที่สุด	0.04	5
ค่าเฉลี่ย	4.32	1.07	มาก	4.77	0.54	มากที่สุด	0.11	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32$, $\sigma = 1.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ในด้านการปฏิบัติตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.81$) รองลงมา คือ มีการสังเกต ตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.83$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการดำเนินการทางวินัยสิ้นสุดรวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\mu = 3.58$, $\sigma = 1.62$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านการปฏิบัติตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.87$, $\sigma = 0.38$) รองลงมา คือ มีการสังเกต ตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.40$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการดำเนินการทางวินัยสิ้นสุด รวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\mu = 4.57$, $\sigma = 0.84$)

ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ พบว่า มีการดำเนินการทางวินัยสิ้นสุดรวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.28$) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($PNI_{modified} = 0.25$) และมีการป้องปรามมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย มีค่าดัชนี ($PNI_{modified} = 0.05$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการออกจากราชการ

ด้านการออกจากราชการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
1. มีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประพฤติตนไม่เหมาะสม	3.57	1.44	มาก	4.77	0.60	มากที่สุด	0.34	1

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ด้านการออกจากราชการ (ต่อ)

ด้านการออกจากราชการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
2. มีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้	3.57	1.43	มาก	4.75	0.61	มากที่สุด	0.33	2
3. มีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงลูกจ้างข้าราชการในกรณีขาดคุณสมบัติ	3.57	1.42	มาก	4.74	0.64	มากที่สุด	0.33	2
4. มีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาล รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก	3.56	1.43	มาก	4.72	0.69	มากที่สุด	0.33	2

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ด้านการออกจากราชการ (ต่อ)

	ด้านการออกจากราชการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
5.	มีการดำเนินการในกรณี ที่ข้าราชการครูหรือ บุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะ ลาออกหรือมีคำสั่งให้ ออกไปตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	3.75	1.48	มาก	4.80	0.60	มากที่สุด	0.28	3
6.	มีการรายงานผลการ ดำเนินการทางวินัยหรือ การออกจากราชการของ บุคลากรทุกกรณีต่อ คณะกรรมการสถานศึกษา	3.83	1.52	มาก	4.81	0.56	มากที่สุด	0.26	4
7.	มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ ออกจากราชการ อย่าง เป็นระบบและตรวจสอบ ได้	4.10	1.21	มาก	4.83	0.45	มากที่สุด	0.18	5
8.	มีการให้ความรู้และสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายการย้าย โอน การลาออก หรือ เกษียณอายุราชการ	4.36	0.88	มาก	4.86	0.37	มากที่สุด	0.11	6
ค่าเฉลี่ย		3.79	1.35	มาก	4.79	0.56	มากที่สุด	0.27	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.79$, $\sigma=1.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย โอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.36$, $\sigma=0.88$) รองลงมา คือ มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการ อย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ ($\mu=4.10$, $\sigma=1.21$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาล รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ($\mu=3.56$, $\sigma=1.43$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.79$, $\sigma=0.56$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย โอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.86$, $\sigma=0.37$) รองลงมา คือ มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการ อย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ ($\mu=4.83$, $\sigma=0.45$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีการดำเนินการให้ออกจากราชการ ในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งศาล รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ($\mu=4.72$, $\sigma=0.69$)

ค่าดัชนี PNI_{modified} พบว่า มีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประพฤติตนไม่เหมาะสม มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}}=0.34$) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ มีการดำเนินการให้ออกจากราชการ ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงลูกจ้างข้าราชการ ในกรณีขาดคุณสมบัติ เจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ และมีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาล รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ($PNI_{\text{modified}}=0.33$) และมีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย โอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}}=0.11$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
1. มีกระบวนการในการ ตรวจสอบการทำงาน ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.39	0.84	มาก	4.89	0.35	มากที่สุด	0.11	1
2. มีการติดตามการทำงาน ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.50	0.83	มาก	4.94	0.29	มากที่สุด	0.10	2
3. มีการสร้างขวัญและ กำลังใจกับข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษา	4.51	0.83	มาก	4.92	0.33	มากที่สุด	0.09	3
4. มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนใน การวัดผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.49	0.84	มาก	4.89	0.36	มากที่สุด	0.09	3
5. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ การประเมินการปฏิบัติ งานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.43	0.83	มาก	4.80	0.32	มากที่สุด	0.08	4
6. มีการวัดผลการปฏิบัติ งานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษาโดยมีการปฏิบัติที่ เป็นไปแนวทางเดียวกัน	4.48	0.84	มาก	4.81	0.37	มากที่สุด	0.07	5

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
7. มีความยุติธรรมในการ วัดผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.63	0.81	มาก	4.93	0.31	มากที่สุด	0.06	6
ค่าเฉลี่ย	4.49	0.83	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด	0.09	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความยุติธรรมในการวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.81$) รองลงมา คือ มีการสร้างขวัญและกำลังใจกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\mu = 4.51$, $\sigma = 0.83$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีกระบวนการในการตรวจสอบการทำงาน of ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.84$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.88$, $\sigma = 0.33$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการติดตามการทำงาน of ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 4.94$, $\sigma = 0.29$) รองลงมา คือ มีความยุติธรรมในการวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\mu = 4.93$, $\sigma = 0.31$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีกระบวนการในการตรวจสอบการทำงาน of ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\mu = 4.89$, $\sigma = 0.35$)

ค่าดัชนี PNI_{modified} พบว่า มีกระบวนการในการตรวจสอบการทำงาน of ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.08$) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ มีการติดตามการทำงาน of ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.10$) และมีความยุติธรรมในการวัดผลการปฏิบัติงาน of ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าดัชนี ($PNI_{\text{modified}} = 0.05$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อแสดงระดับความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้วยการคำนวณค่าดัชนี $PNI_{modified}$ และเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จากนั้นนำประเด็นที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มาก มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผลการสัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.9 ผลการสัมภาษณ์ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ประเด็น	แนวทางการกำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานปฏิบัติตน ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์	กำกับติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานปฏิบัติตาม สร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เพื่อให้ทราบบทบาทภาระงานขององค์กร
1	
2	มีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพตรงตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีการประชุมชี้แจงบุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
3	กำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา กำหนดมาตรฐานความรู้ ประสบการณ์ตามเกณฑ์มาตรฐานของ ก.ค.ศ. กำหนดภาระงานของสถานศึกษา และมาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา และประเมินมาตรฐานของบุคลากรในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
4	การกำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ต้องสอดคล้องกับระเบียบของ ก.ค.ศ.

ตารางที่ 4.9 ผลการสัมภาษณ์ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)

ประเด็น	แนวทางการกำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานปฏิบัติตน ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5	เมื่อมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจะมีการปฐมนิเทศให้ความรู้ในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงคุณธรรม หลักธรรมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องรับรู้และนำไปปฏิบัติตน และปฏิบัติงาน มีการประชุมประจำเดือน พร้อมสอดแทรกเรื่องดังกล่าวนี้ในที่ประชุม หรือส่งเข้ารับการพัฒนาเมื่อมีหน่วยงานหรือองค์กรทางการพัฒนาจัดอบรม ตลอดจนมีการนิเทศภายในในเรื่องดังกล่าว
6	ต้องเริ่มจากขั้นการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พร้อมทั้งจะดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งซึ่งเป็นหน้าที่ที่สถานศึกษาได้รับมอบอำนาจการดำเนินงานตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ ซึ่งต้องมีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัดตามระเบียบของราชการกำหนด เมื่อมีครูมาบรรจุใหม่ หรือย้ายเข้ามาในสถานศึกษา จะมีการเรียกประชุมทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรฐานตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
7	จัดให้มีการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และกระบวนการ โดยนำหลักธรรมาภิบาล และชี้แจงให้กับครูทุกท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานปฏิบัติตน และนำมาใช้ในการรับโอนหรือสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย เกิดความโปร่งใสและยุติธรรม
8	มีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน สนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองร่วมกับหน่วยงานอื่น และยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า แนวทางการกำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานปฏิบัติตน ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น เริ่มจากการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปฐมนิเทศให้ความรู้ในการปฏิบัติตน จัดให้มีการประชุมผู้เกี่ยวข้อง สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และกระบวนการ กำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา กำหนดมาตรฐานความรู้ ประสบการณ์ตามเกณฑ์มาตรฐานของ ก.ค.ศ. ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงคุณธรรม หลักธรรมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องรับรู้และนำไปปฏิบัติตน และปฏิบัติงาน มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน กำกับติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้ทราบบทบาทภาระงานขององค์กร มีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน กำหนดภาระงานของสถานศึกษาและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พร้อมให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ สนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ร่วมกับหน่วยงานอื่น และยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

ตารางที่ 4.10 ผลการสัมภาษณ์ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ประเด็น	แนวทางการดำเนินการสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร
ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์	เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิด ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นต้องตั้งคณะกรรมการสืบข้อเท็จจริงเบื้องต้นว่ามีความผิดตามกฎหมาย หรือกฎระเบียบวินัย
1	ข้อใด แล้วรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา จนถึงผู้มีอำนาจในการสั่งดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง
2	การลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชามีอยู่ด้วยกันหลายระดับ ซึ่งการลงโทษในแต่ละระดับขึ้นอยู่กับความผิดและเจตนาของผู้กระทำเป็นหลัก พิจารณาลงโทษตามหลักธรรมาภิบาลเป็นที่ตั้ง
3	มีการแจ้งผู้กระทำความผิดให้ทราบ ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และรายงานผลให้กับคณะกรรมการสถานศึกษาทราบ
4	ต้องมีการสืบหาข้อเท็จจริงก่อนโดยตั้งคณะกรรมการอย่างน้อย 3 คน เมื่อให้ข้อมูลว่ามีความผิดจริง จึงตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย อย่างน้อย 3 คน ให้ส่งผลการสอบสวนทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตารางที่ 4.10 ผลการสัมภาษณ์ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (ต่อ)

ประเด็น	แนวทางการดำเนินการสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร
5	การดำเนินการทางวินัยมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใสยุติธรรม หากมีกรณีในการดำเนินการทางวินัยคณะกรรมการที่มีหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในระเบียบแบบแผนของทางราชการและมีคุณธรรม หากจะลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาต้องได้รับการสอบสวนให้ทราบผลอย่างถ่องแท้
6	ต้องมีการสืบหาข้อเท็จจริงโดยให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย มีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อรายงานต่อผู้บังคับบัญชาและต้องรายงานผลต่อคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อรายงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป
7	ต้องให้ความเป็นธรรมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำ ความผิด โดยต้องเป็นไปตามขั้นตอนระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริง และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบต่อไป
8	มีการรวบรวมข้อเท็จจริง แล้วจึงโดยสืบสวนให้ได้ข้อความจริงอันถ่องแท้ มีการพิจารณาถึงลำดับขั้นของการลงโทษอย่างละเอียดครบถ้วน เมื่อประจักษ์แจ้งในความผิดแล้ว จึงดำเนินการลงโทษตามลำดับขั้นของการลงโทษ ให้เหมาะสมกับความผิดที่ได้กระทำ

สรุปได้ว่า แนวทางการดำเนินการสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร สามารถกระทำได้ดังนี้ แจ้งผู้กระทำความผิดให้ทราบ มีการสืบหาข้อเท็จจริงก่อนโดยตั้งคณะกรรมการอย่างน้อย 3 คน หากมีความผิดจริงตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย อย่างน้อย 3 คน มีการรวบรวมข้อเท็จจริงและมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใสยุติธรรม ให้ความเป็นธรรมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำความผิด โดยต้องเป็นไปตามขั้นตอนระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการที่มีหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในระเบียบแบบแผนของทางราชการและมีคุณธรรม เมื่อประจักษ์แจ้งในความผิดแล้ว จึงดำเนินการลงโทษตามลำดับขั้นของการลงโทษ ซึ่งการลงโทษในแต่ละระดับขึ้นอยู่กับความผิดและเจตนาของผู้กระทำเป็นหลัก และรายงานผลต่อคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อรายงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

ตารางที่ 4.11 ผลการสัมภาษณ์ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ประเด็น	แนวทางการดำเนินงานด้านเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์	มีการชี้แจงทำความเข้าใจกับครูเมื่อบรรจุครบ 5 ปี สามารถขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้น ตม. ได้ หลังจากนั้นก็ให้ระยะเวลาต่อไปควรขอชั้นใด
1	และถ้าบรรจุครบ 25 ปีสามารถขอพระราชทานเครื่องราชจักรพรรดิมาลาได้ โดยผู้บริหารจะมอบหมายงานบุคคลชี้แจงให้กับครูทราบ
2	แจ้งระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการดำเนินการในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบ เมื่อถึงกำหนดที่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณสมบัติที่จะได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นใด จะได้ดำเนินการให้ทันเวลาและถูกต้อง
3	มีการอบรมให้ความรู้เพื่อให้ข้าราชการครูทราบในสิทธิ์และระยะเวลา เงื่อนไข ระเบียบ ข้อกำหนดต่างๆ ในการดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ รวมทั้งมีการแต่งตั้งมอบหมายบุคลากรเพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าว เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานของข้าราชการครู
4	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจกับข้าราชการครูเพื่อขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ในเรื่องของระเบียบ วิธีการระยะเวลา หรือเรื่องต่างๆ ที่ข้าราชการครูพึงรับทราบ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเมื่อถึงเวลากำหนด เพื่อให้คณะกรรมการประสานงานทำงานได้รวดเร็วขึ้น
5	มีการอบรมให้ความรู้กับข้าราชการครูทราบถึงระยะเวลาและระเบียบในการขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยผู้บริหารมอบหมายคณะกรรมการดูแลให้ความรู้ สำรวจ ข้าราชการครูที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเสนอต่อผู้บริหารต่อไป
6	มีการแจ้งแนวทางการปฏิบัติ และหลักเกณฑ์ในการขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีการสำรวจข้าราชการครูที่มีอายุราชการครบตามกำหนดเวลาที่สามารถขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาดูแล และให้ความรู้กับข้าราชการครู พิจารณากลับกรอง และนำเสนอให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบต่อไป

ตารางที่ 4.11 ผลการสัมภาษณ์ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (ต่อ)

ประเด็น	แนวทางการดำเนินงานด้านเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
7	ผู้บริหารแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ ช่วยดูแล และแนะนำการปฏิบัติเพื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง
8	มีการแจ้งแนวปฏิบัติ และหลักเกณฑ์การขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้ข้าราชการครูทุกท่านทราบ เมื่อมีครุมาบรรจุใหม่จะมีการชี้แจงความรู้ให้กับครูทราบ เมื่อบรรจุครบระยะเวลา 5 ปีแล้ว สามารถขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้น ตม. ได้

สรุปได้ว่า แนวทางการดำเนินงานด้านเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแจ้งระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการดำเนินการในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความรู้ช่วยดูแล และแนะนำการปฏิบัติ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบ มีการอบรมให้ความรู้กับข้าราชการครูทราบถึงระยะเวลาและระเบียบในการขอรับ สำรองข้าราชการครูที่มีอายุราชการครบตามกำหนดเวลาที่สามารถขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ เพื่อเป็นสร้างขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานของข้าราชการครู และแจ้งประชาสัมพันธ์เพื่อกำหนดรวบรวมส่งขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ตารางที่ 4.12 ผลการสัมภาษณ์ ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ประเด็น	แนวทางการดำเนินการทางวินัย การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์	เมื่อมีเหตุหรือคาดว่าจะมีเหตุที่ข้าราชการครูจะทำผิดวินัย ต้องรีบดำเนินการสืบสวนสอบสวน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการเข้าตรวจสอบข้อเท็จจริง รายงานผลให้กับ
1	ผู้บังคับบัญชาทราบและสั่งการแจ้งข้าราชการที่ปฏิบัติผิดวินัยทราบและแจ้งสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งการลงโทษทางวินัย
2	การสั่งพักราชการ ให้รอคอยผลการตัดสินของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยก่อน ส่วนการให้ออกจากราชการนั้น ควรพิจารณาจากโทษที่ต้องอาศัยการตัดสินของศาล ตัดสินถึงที่สุดแล้ว

ตารางที่ 4.12 ผลการสัมภาษณ์ ด้านวินัยและการรักษาวินัย (ต่อ)

ประเด็น	แนวทางการดำเนินการทางวินัย การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3	ต้องดูว่ากรณีความผิดผลการพิจารณาไม่ผิดต้องแจ้งผลให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ กรณีสั่งพักหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนต้องแจ้งให้กลับเข้ารับราชการ ส่วนความผิดระดับโทษสถานใดก็ลงโทษตามนั้น
4	เพื่อเป็นการป้องกันข้าราชการครูกระทำผิดวินัย จัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษทางวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู ในการลงโทษพิจารณาการดำเนินการด้วยหลักธรรมาภิบาล ให้ความยุติธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
5	มีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวินัยการรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีที่ผลออกมาไม่มีความผิดสามารถกลับมาเข้ารับราชการได้ตามเดิม หากกระทำความผิดก็ให้เป็นไปตามความผิดทางวินัย และแจ้งผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมรายงานผลการดำเนินการทางวินัย หรือการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา
6	การพิจารณาให้ออกจากราชการต้องเป็นไปตามขั้นตอน โดยให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย หากการดำเนินการทางวินัยสิ้นสุดแล้วต้องแจ้งผลการตัดสินใจให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ หากมิได้กระทำผิดให้กลับเข้ามารับราชการตามเดิม หากกระทำผิดจริงก็ขอให้เป็นไปตามที่ระเบียบวินัยได้กำหนดไว้
7	เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดเหตุต้องมีการสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยจะเป็นสิ่งที่ดีที่สุด หากเกิดขึ้นให้เป็นไปตามขั้นตอนระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สรุปได้ว่า แนวทางการดำเนินการทางวินัย การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษานั้น สามารถกระทำได้เลยเมื่อมีเหตุหรือคาดว่าจะมีเหตุที่ข้าราชการครูจะทำผิดวินัย ต้องรีบดำเนินการสืบสวน สอบสวน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการเข้าตรวจสอบข้อเท็จจริง รายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบและสั่งการแจ้งข้าราชการที่ปฏิบัติผิดวินัยทราบและแจ้งสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งการลงโทษทางวินัย สำหรับการสั่งพักราชการนั้น ให้รอผลการตัดสินของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยก่อน และการให้ออกจากราชการ ดำเนินการ

ตามการตัดสินของศาล หากการดำเนินการทางวินัยสิ้นสุดแล้วต้องแจ้งผลการตัดสินให้กับผู้ถูกกล่าวหาทราบ หากมิได้กระทำผิดให้กลับเข้ามารับราชการตามเดิม หากกระทำผิดจริงก็ขอให้เป็นไปตามที่ระเบียบวินัยได้กำหนดไว้ การพิจารณาให้ออกจากราชการต้องเป็นไปตามขั้นตอน โดยให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย นอกจากนี้ผู้บริหารควรป้องกันมิให้เกิดเหตุแห่งการกระทำผิดด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ โดยการจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษทางวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 4.13 ผลการสัมภาษณ์ ด้านการออกจากราชการ

ประเด็น	แนวทางการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประพฤติตนไม่เหมาะสม
ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์	ต้องมีการตรวจสอบข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ แจ้งให้ข้าราชการครูที่กระทำความผิดวินัยรับทราบอีกครั้ง แล้วรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ
1	
2	ให้นำผลจากคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการต่อไป
3	ต้องตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง ว่าความบกพร่องหรือการประพฤตินั้นไม่เหมาะสมเข้าข่ายผิดวินัยร้ายแรง ให้ผู้ถูกกล่าวหาแก้ข้อกล่าวหา ถ้าเหตุผลเพียงพอที่ตั้งคณะกรรมการสอบสวน ถ้าผิดวินัยร้ายแรงจริงต้องรายงานผู้มีอำนาจสั่งให้ลงโทษ
4	พิจารณาถึงความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่นั้นจริงหรือไม่ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อสืบสวนความจริง หากเป็นการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงไม่ต้องรับโทษให้ออกจากราชการ แต่หากเป็นการกระทำผิดวินัยร้ายแรงให้พิจารณาตามข้อระเบียบและกฎหมายต่อไป
5	ต้องการคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง เมื่อทราบผลการตัดสินจึงจะสามารถแจ้งผู้ถูกกล่าวหาถึงโทษที่จะได้รับ หรือไม่ได้รับโทษตามผลการตัดสิน
6	แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง โดยให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากสอบสวนแล้วพบความผิดจริงจึงสามารถให้ออกจากราชการได้ และรายงานผลกับคณะกรรมการสถานศึกษาทราบ

ตารางที่ 4.13 ผลการสัมภาษณ์ ด้านการออกจากราชการ (ต่อ)

ประเด็น	แนวทางการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประพฤติตนไม่เหมาะสม
7	ต้องมีการตรวจสอบข้อเท็จจริง ตามระเบียบ และข้อบังคับในการปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แจ้งผลให้ครูผู้ถูกกล่าวหาทราบผลการสอบสวน แล้วรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา และรายงานผลต่อเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป
8	ตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาจากทุกภาคส่วน โดยรักษาประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก พิจารณาถึงความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่นั้นมีเหตุมากพอหรือไม่ เมื่อพิจารณาแล้วรายงานผลให้กับครูผู้ถูกกล่าวหา และผู้บังคับบัญชาทราบ หากเป็นโทษวินัยร้ายแรงต้องรายงานผลผู้ที่มีอำนาจสั่งการให้ออกจากราชการต่อไป

สรุปได้ว่า แนวทางการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประพฤติตนไม่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระทำได้ โดยพิจารณาถึงความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่นั้นจริงหรือไม่ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อสืบสวนความจริง ตามข้อกำหนด ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ว่าความบกพร่องหรือการประพฤติตนไม่เหมาะสมเข้าข่ายความผิดวินัยร้ายแรงหรือไม่ หากสอบสวนแล้วพบความผิดจริงแจ้งผลให้ครูผู้ถูกกล่าวหาทราบผลการสอบสวน แล้วรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา และรายงานผลต่อเขตพื้นที่การศึกษา หากเป็นโทษวินัยร้ายแรงต้องรายงานผลผู้ที่มีอำนาจสั่งการให้ออกจากราชการต่อไป

ตารางที่ 4.14 ผลการสัมภาษณ์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็น	แนวทางในการตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ 1	มีการติดตามการทำงาน กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยประเมินโดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน มีความยุติธรรม
2	แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารมอบหมายผู้รับผิดชอบตรวจสอบตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยดูจากการรายงานผลการประเมินผลตนเอง (Self-Assessment) และรับฟังข้อเสนอแนะของกรรมการสถานศึกษา รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครองหรือนักเรียน
3	ใช้กระบวนการ PDCA 1. การวางแผน 2. การทดสอบ 3. การตรวจสอบ และ 4. การปรับปรุงแก้ไข โดยกระบวนการนี้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน
4	แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศกำกับติดตาม หรือมีการนิเทศภายในและบันทึกผลการนิเทศแต่ละครั้ง เมื่อสิ้นภาคเรียนจะให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารายงานผลการปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน
5	มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและมีความยุติธรรม โดยผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แจงหลักเกณฑ์ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบล่วงหน้า และเมื่อการประเมินเสร็จสิ้นลงต้องแจ้งผลการประเมินให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ
6	มีการวางแผนรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้เกิดความยุติธรรมมากที่สุด โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประเมินตนเอง และมีคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมด้วย
7	มีการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย มีคณะกรรมการนิเทศกำกับติดตามเพื่อรายงานผลการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารทราบ
8	มีการกำหนดรูปแบบ วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งคณะกรรมการนิเทศติดตามภายในสถานศึกษา และให้ครูได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองร่วมด้วย รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงรูปแบบการประเมินให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า แนวทางในการตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำได้ โดยมีการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเพื่อวางแผนรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและมีความยุติธรรม กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษามอบหมายผู้รับผิดชอบตรวจสอบตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการติดตามการทำงานโดยพิจารณาจากรายงานผลการประเมินผลตนเอง (Self-Assessment) ประกอบ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินตนเอง และมีคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมด้วย รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงรูปแบบการประเมินให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก และ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2563 จำนวน 134 คน เพื่อตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ส่วนผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษานั้นติดต่อกันไม่ต่ำกว่า 5 ปี และสถานศึกษานั้นผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ระดับดี อำเภอละ 2 คน จำนวน 4 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 8 คน แล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นตาราง

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 54.48 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 81.34 และมีประสบการณ์ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 47.01

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ด้านการออกจากราชการ เป็นอันดับแรก และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นอันดับสุดท้าย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีการวิเคราะห์ภารกิจสภาพและความต้องการกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การประเมินกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และการกำหนดมาตรฐานคุณภาพงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน

ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ พบว่า การกำหนดแนวทางมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ การวิเคราะห์ภารกิจสภาพและความต้องการกำลังคนให้สอดคล้องกับสถานศึกษา การประเมินกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และการกำหนดมาตรฐานคุณภาพงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน และการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เป็นอันดับสุดท้าย

2) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีการดำเนินการในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามขั้นตอนและเป็นระบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีการดำเนินการในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามขั้นตอนและเป็นระบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการดำเนินการสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด

ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ พบว่า มีการดำเนินการสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ มีการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการดำเนินการในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามขั้นตอนและเป็นระบบ เป็นอันดับสุดท้าย

3) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีการอบรมพัฒนาบุคลากรและพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการให้ความรู้ด้านงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการให้ความรู้ด้านงานขอหนังสือรับรองและงานขออนุญาตในกรณีต่างๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ค่าดัชนี PNI_{Modified} พบว่า มีการให้ความรู้ด้านงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ มีการให้ความรู้ด้านงานทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์อย่างเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน และมีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นอันดับสุดท้าย

4) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีการสังเกต ตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการดำเนินการทางวินัยสิ้นสุดรวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านการปฏิบัติตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีการสังเกต ตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการดำเนินการทางวินัยสิ้นสุดรวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ค่าดัชนี PNI_{Modified} พบว่า มีการดำเนินการทางวินัยสิ้นสุดรวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันดับแรก รองลงมา คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการป้องปรามมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย เป็นอันดับสุดท้าย

5) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย โอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาล รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย โอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาล รับทโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ พบว่า มีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประพฤติตนไม่เหมาะสม เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ มีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงลูกจ้างข้าราชการ ในกรณีขาดคุณสมบัติ เจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ และมีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาล รับทโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก และมีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการย้าย โอน การลาออก หรือเกษียณอายุราชการ เป็นอันดับสุดท้าย

6) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความยุติธรรมในการวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีการติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีกระบวนการในการตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีความยุติธรรมในการวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีกระบวนการในการตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ พบว่า มีกระบวนการในการตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ มีการติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีความยุติธรรมในการวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นอันดับสุดท้าย

5.1.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 6 ด้าน จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปรากฏดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

แนวทางการกำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานปฏิบัติตน ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น เริ่มจากการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปฐมนิเทศให้ความรู้ในการปฏิบัติตน จัดให้มีการประชุมผู้เกี่ยวข้อง สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และกระบวนการ กำหนดวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา กำหนดมาตรฐานความรู้ ประสบการณ์ตามเกณฑ์มาตรฐานของ ก.ค.ศ. ปฏิบัติงานตาม พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา รวมถึงคุณธรรม หลักธรรมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องรับรู้และ นำไปปฏิบัติตน และปฏิบัติงาน มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้ทราบบทบาทภาระงานขององค์กร มีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่ กับการทำงาน กำหนดภาระงานของสถานศึกษาและมาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการ สถานศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พร้อมให้ความช่วยเหลือบุคลากร ที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ สนับสนุนบุคลากรที่มีผลการ ปฏิบัติงานดีเด่น ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองร่วมกับหน่วยงานอื่น และยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

ด้านที่ 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

แนวทางการดำเนินการสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร สามารถกระทำได้ดังนี้ แจ้งผู้กระทำความผิดให้ทราบ มีการสืบหา ข้อเท็จจริงก่อนโดยตั้งคณะกรรมการอย่างน้อย 3 คน หากมีความผิดจริงตั้งคณะกรรมการสอบสวนทาง วินัย อย่างน้อย 3 คน มีการรวบรวมข้อเท็จจริงและมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม ให้ความเป็นธรรมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำความผิด โดยต้อง เป็นไปตามขั้นตอนระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในระเบียบแบบแผนของทางราชการและมีคุณธรรม เมื่อประจักษ์แจ้งในความผิดแล้ว จึงดำเนินการลงโทษตามลำดับขั้นของการลงโทษ ซึ่งการลงโทษในแต่ละระดับขึ้นอยู่กับความผิดและ เจตนาของผู้กระทำเป็นหลัก และรายงานผลต่อคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อรายงานเขตพื้นที่การศึกษา ต่อไป

ด้านที่ 3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

แนวทางการดำเนินงานด้านเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแจ้งระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการดำเนินการในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความรู้ช่วยดูแล แนะนำการปฏิบัติ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบ มีการอบรมให้ความรู้กับข้าราชการครูทราบถึงระยะเวลาและระเบียบในการขอรับ สํารวจข้าราชการครูที่มีอายุราชการครบตามกำหนดเวลาที่สามารถขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานของข้าราชการครู และแจ้งประชาสัมพันธ์เพื่อกำหนดรวบรวมส่งขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ด้านที่ 4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

แนวทางการดำเนินการทางวินัย การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษานั้น สามารถกระทำได้เมื่อมีเหตุหรือคาดว่าจะมีเหตุที่ข้าราชการครูจะทำผิดวินัย ต้องรีบดำเนินการสืบสวน สอบสวน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการเข้าตรวจสอบข้อเท็จจริง รายงานผลให้กับผู้บังคับบัญชาทราบและสั่งการแจ้งข้าราชการที่ปฏิบัติผิดวินัยทราบ และแจ้งสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งการลงโทษทางวินัย สำหรับการสั่งพักราชการนั้นให้รอผลการตัดสินของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยก่อน และการให้ออกจากราชการ ดำเนินการตามการตัดสินของศาล หากการดำเนินการทางวินัยสิ้นสุดแล้วต้องแจ้งผลการตัดสินให้กับผู้ถูกกล่าวหาทราบ หากมิได้กระทำผิดให้กลับเข้ามารับราชการตามเดิม หากกระทำผิดจริงก็ขอให้เป็นไปตามที่ระเบียบวินัยได้กำหนดไว้ การพิจารณาให้ออกจากราชการต้องเป็นไปตามขั้นตอน โดยให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย นอกจากนี้ผู้บริหารควรป้องกันมิให้เกิดเหตุแห่งการกระทำผิด ด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ โดยการจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษทางวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านที่ 5 ด้านการออกจากราชการ

แนวทางการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประพฤติตนไม่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระทำได้โดยพิจารณาถึงความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่นั้นจริงหรือไม่ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อสืบสวนความจริง ตามข้อกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ว่าความบกพร่องหรือการประพฤติตนไม่เหมาะสมเข้าข่ายความผิดวินัยร้ายแรงหรือไม่ หากสอบสวนแล้วพบความผิดจริงแจ้งผลให้ครูผู้ถูกกล่าวหาทราบผลการสอบสวน แล้วรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา และรายงานผลต่อเขตพื้นที่การศึกษา หากเป็นโทษวินัยร้ายแรงต้องรายงานผลผู้ที่มีอำนาจสั่งการให้ออกจากราชการต่อไป

ด้านที่ 6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวทางในการตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระทำได้ โดยมีการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเพื่อวางแผนรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและมีความยุติธรรม กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา มอบหมายผู้รับผิดชอบตรวจสอบตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการติดตามการทำงาน โดยพิจารณาจากรายงานผลการประเมินผลตนเอง (Self-Assessment) ประกอบ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินตนเอง และมีคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมด้วย รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงรูปแบบการประเมินให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5.2 การอภิปรายผล

5.2.1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีประเด็นสำคัญสามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานปฏิบัติตน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วารดา ณ ลานคา (2560, น.82) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุวรรณ นรพรม (2557, น.88) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการออกจากราชการ โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาถึงความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่นั้นจริงหรือไม่ โดยแต่งตั้ง

คณะกรรมการสอบสวนเพื่อสอบสวนหาความจริง ข้อเท็จจริง โดยให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากสอบสวนแล้วพบว่า มีความบกพร่อง หากเป็นการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงไม่ต้องรับโทษให้ออกจากราชการ แต่หากเป็นการกระทำผิดวินัยร้ายแรงให้พิจารณาตามข้อระเบียบและกฎหมายต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุทัยผิน เครือคำ (2557, น.59) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ด้านการออกจากราชการ โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560, น.77) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการกำหนดขั้นตอนอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มุณีเราะห์ เจ๊ะมิง (2559, น.51) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พบว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วารดา ณ ลานคา (2560, น.84) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

4) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดการอบรมเพื่อชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ ระเบียบ หลักเกณฑ์ รวมถึงการจัดการศึกษาดูงานให้ความรู้ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตในกรณีต่างๆ การจัดให้มีสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดขวัญและกำลังใจ เกิดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน มีความมั่นคงตามอัตภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัลยาณี เลขลบ (2559, น.52) ได้ศึกษา สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิรินภาวรณ ทุมคา (2559, น.134) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

5) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ และจัดประชุม อบรมให้ความรู้ และส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยการรักษาวินัย และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการสังเกต ตรวจสอบ และดูแลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา เพื่อป้องกันมิให้เกิดการกระทำผิดวินัย หากมีการกระทำผิดเกิดขึ้นต้องมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริง โดยทำตามขั้นตอนระเบียบทางวินัย ตลอดจนการอุทธรณ์ร้องทุกข์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐนิช ศรีลาภา (2558, น.49) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุปราณี นาคหัวเพชร (2558, น.99) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำเภออ่างทอง พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน

6) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและมีความยุติธรรม ให้ครูได้เสนอแนวทางการประเมิน พร้อมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุงการประเมินให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ติดตาม ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการประเมินตนเอง และผู้บริหารร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560, น.120) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559, น.108) ได้ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน

7) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพตรงตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีการปฐมนิเทศหรือเรียกประชุมให้ความรู้ในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานปฏิบัติตน รวมถึงส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าร่วมรับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองกับทางโรงเรียนและหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556, น.67) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.2 ผลการอภิปรายแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 6 ด้าน จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

ด้านการออกจากราชการ มีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา คือ เมื่อมีความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประพฤติตนไม่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระทำได้ โดยพิจารณาถึงความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่นั้นจริงหรือไม่ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อสืบสวนความจริง ตามข้อกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ว่าความบกพร่องหรือการประพฤติตนไม่เหมาะสมเข้าข่ายความผิดวินัยร้ายแรงหรือไม่ หากสอบสวนแล้วพบความผิดจริง แจ้งผลให้ครูผู้ถูกกล่าวหาทราบผลการสอบสวน แล้วรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา และรายงานผลต่อเขตพื้นที่การศึกษา หากเป็นโทษวินัยร้ายแรงต้องรายงานผลผู้ที่มีอำนาจสั่งการให้ออกจากราชการต่อไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนควรมีความประพฤติที่เหมาะสม ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างราบรื่น ไม่มีปัญหาอันเป็นเหตุให้ออกจากราชการ โดยเฉพาะข้าราชการครูควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างของนักเรียนและข้าราชการอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นภัสสรณ์ มุลสิน (2561, น.120) ได้ศึกษา การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคล

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีการเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ ไว้ว่า ผู้บริหารสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ หรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด และกรณีมีความผิวดินัยไม่ร้ายแรงมีการพิจารณาลงโทษวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิวดินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, น.64) ได้ศึกษา ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ ไว้ว่า การพิจารณาให้ออกจากราชการมีขั้นตอนที่ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบวินัย ดำเนินการให้มีผู้ปฏิบัติงานแทนผู้ออกจากราชการ พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ มีระบบดูแลแก่ผู้ลาออกจากลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานราชการ มีกระบวนการป้องกันการลาออกจากราชการในระหว่างภาคเรียน ข้าราชการและบุคลากรที่บกพร่องในหน้าที่ ถูกให้ออกจากราชการ

ด้านสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีแนวทางการดำเนินการสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร สามารถกระทำได้ดังนี้ แจ้งผู้กระทำความผิดให้ทราบ มีการสืบหาข้อเท็จจริงก่อนโดยตั้งคณะกรรมการอย่างน้อย 3 คน หากมีความผิดจริงให้ตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย อย่างน้อย 3 คน มีการรวบรวมข้อเท็จจริงและมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม ให้ความเป็นธรรมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำความผิด โดยต้องเป็นไปตามขั้นตอนระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการที่มีหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในระเบียบแบบแผนของทางราชการและมีคุณธรรม เมื่อประจักษ์แจ้งในความผิดแล้วจึงดำเนินการลงโทษตามลำดับขั้นของการลงโทษ ซึ่งการลงโทษในแต่ละระดับขึ้นอยู่กับความผิดและเจตนาของผู้กระทำเป็นหลัก และรายงานผลต่อคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อรายงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ควรมีคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและคุณวุฒิ ตลอดจนประกอบวิชาชีพที่ถูกต้องตรงตามตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง หากไม่เป็นไปตามที่คุณสมบัติกำหนดอาจถูกสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความเสียหายต่อทางราชการ และเกียรติประวัติของบุคลากร เพื่อป้องกันการเกิดความเสียหายดังกล่าว ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, น.73) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

มีการเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ไว้ว่า มีการดำเนินการอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาจัดดำเนินการในรูปคณะกรรมการเท่ากัน การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการมีความเหมาะสมและตรงตามความรู้ความสามารถ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริณาวรรณ ทุมคำ (2559, น.135) ได้ศึกษา การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 การเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ไว้ว่า การดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด และการรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนรายการที่มีค่าต่ำสุด คือ การแจ้งภาระงานมาตรฐานงาน มาตรฐานวิชาชีพและเกณฑ์

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีแนวทางการดำเนินงานด้านเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแจ้งระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการดำเนินการ ในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความรู้ ช่วยดูแล แนะนำการปฏิบัติ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบ มีการอบรมให้ความรู้กับข้าราชการครูทราบถึงระยะเวลาและระเบียบในการขอรับ สรรวจข้าราชการครูที่มีอายุราชการครบตามกำหนดเวลาที่สามารถขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ เพื่อเป็นสร้างขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานของข้าราชการครู และแจ้งประชาสัมพันธ์เพื่อกำหนดรวบรวมส่งขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นสิ่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการติดตาม แจ้งระเบียบ หลักเกณฑ์ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการให้ความรู้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัดน์ ดาวเรือง (2560, น.97) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 มีการเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ไว้ว่า มีการจัดทำบัญชีรายชื่อ การส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ผู้บริหารขาดการสร้างขวัญและให้กำลังใจแก่ครู และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสสรณ์ มูลสิน (2561, 120) ได้ศึกษา การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีการเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ไว้ว่า ผู้บริหารดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอผู้อำนวยการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่นและผู้มีคุณงามความดีตามความเหมาะสม

ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีแนวทางการดำเนินการทางวินัย การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษานั้น สามารถกระทำได้ เมื่อมีเหตุหรือคาดว่าจะมีเหตุที่ข้าราชการครูจะทำผิดวินัย ต้องรีบดำเนินการสืบสวน สอบสวน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการเข้าตรวจสอบข้อเท็จจริง รายงานผลให้กับผู้บังคับบัญชาทราบและ สั่งการแจ้งข้าราชการที่ปฏิบัติผิดวินัยทราบ และแจ้งสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งการลงโทษทางวินัย สำหรับการสั่งพักราชการนั้น ให้รอผลการตัดสินของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยก่อน และการให้ออกจาก ราชการ ดำเนินการตามการตัดสินของศาล หากการดำเนินการทางวินัยสิ้นสุดแล้วต้องแจ้งผลการตัดสิน ให้กับผู้ถูกกล่าวหาทราบ หากมิได้กระทำผิดให้กลับเข้ามารับราชการตามเดิม หากกระทำผิดจริงก็ ขอให้เป็นไปตามที่ระเบียบวินัยได้กำหนดไว้ การพิจารณาให้ออกจากราชการต้องเป็นไปตามขั้นตอน โดยให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย นอกจากนี้ผู้บริหารควรป้องกันมิให้เกิดเหตุแห่งการกระทำผิดด้วย ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ โดยการจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษทางวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับโทษทางวินัยของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารควรมีการสอดส่องดูแลความประพฤติข้าราชการครู เพื่อมิให้เกิดการกระทำผิดทางวินัย ทั้งที่กระทำโดยเจตนาและมิได้เจตนา และมีการเน้นย้ำถึง ผลกระทบของการกระทำ เช่น ภาคทัณฑ์ การตัดเงินวิทยฐานะ และถูกบันทึกลงทะเบียนประวัติของ ข้าราชการพลเรือน สร้างความเสื่อมเสียต่อประวัติการรับราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ มกรพลกฤษ (2559, น.100) มีการเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลเท็จจริง แล้วจึงสืบสวนให้ได้ ข้อความจริงอันถ่องแท้ มีการพิจารณาถึงลำดับขั้นของการลงโทษอย่างละเอียดครบถ้วน พิจารณา ติดตามผลเมื่อได้ลงโทษแก่การกระทำผิดต่อผู้กระทำผิดแล้ว และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสสรณ์ มูลสิน (2561, น.120) ได้ศึกษา การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีการเสนอแนวทางการพัฒนา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย ไว้ว่า ผู้บริหารเสริมสร้างและ พัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพและ

เป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย มีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน และผู้บริหารรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีแนวทางในการตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระทำได้ โดยมีการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเพื่อวางแผนรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและมีความยุติธรรม กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา มอบหมายผู้รับผิดชอบตรวจสอบตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการติดตามการทำงาน โดยพิจารณาจากการรายงานผลการประเมินผลตนเอง (Self-Assessment) ประกอบ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินตนเอง และมีคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมด้วย รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงรูปแบบการประเมินให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการวางแผนร่วมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน มีความยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ และปรับปรุงเกณฑ์การประเมินให้มีความเป็นปัจจุบัน มีตัวชี้วัดที่ครอบคลุมภาระงานของข้าราชการครูตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560, น.118) มีการเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ว่า มีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการหรือหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ว่ามีลักษณะการดำเนินงานที่ถูกต้องและเป็นธรรม มีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินความสำเร็จของงานและความก้าวหน้าของงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติพร ทิพยะภัทร์ (2558, น.94) ได้ศึกษา การศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกวดวิชาในกรุงเทพมหานคร มีการเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ว่า โรงเรียนมีประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรครูทราบล่วงหน้า

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง แนวทางการกำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานปฏิบัติตน ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น เริ่มจากการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปฐมนิเทศให้ความรู้ในการปฏิบัติตน จัดให้มีการประชุมผู้เกี่ยวข้อง สร้างความเข้าใจใน

บทบาทหน้าที่และกระบวนการ กำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา กำหนดมาตรฐานความรู้ ประสบการณ์ ตามเกณฑ์มาตรฐานของ ก.ค.ศ. ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงคุณธรรม หลักธรรมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องรับรู้และนำไปปฏิบัติตน และปฏิบัติงาน มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากร ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน กำกับติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้ทราบบทบาท ภาระงานขององค์กร มีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน กำหนดภาระงานของสถานศึกษาและ มาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น พร้อมให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนเพื่อพัฒนา บุคลากรอย่างเป็นระบบ สนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาตนเองร่วมกับหน่วยงานอื่น และยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานปฏิบัติตน มีความสำคัญ ซึ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการ ดำเนินงาน พร้อมให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, น.69) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 มีการเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ไว้ว่า มีการจัดทำภาระงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งมุ่งให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้า หรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง บุคลากรให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูนิธิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559, 67) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา มีการเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนกำลังคนที่ดี มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามที่สถานศึกษาต้องการ สรรวจความ ต้องการบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อการวางแผนอัตรากำลัง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาดังต่อไปนี้

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดมาตรฐานคุณภาพงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน ควรมีการชี้แจงหรือเรียกประชุมให้ความรู้และความเข้าใจ และรับฟังความเห็นของครูเพื่อนำมาพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไข

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละแห่งไม่มีข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดถึงขั้นให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ผู้บริหารควรมีการป้องกันเพื่อมิให้เกิดเหตุ หากเกิดเหตุควรมีการสืบสวนข้อเท็จจริงให้เป็นไปตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานด้านเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแจ้งระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการดำเนินการ ในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบ สืบค้นข้าราชการครูที่มีอายุราชการครบตามกำหนดเวลาที่สามารถขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ แต่งตั้งมอบหมายบุคลากรเพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าว เพื่อเป็นสร้างขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานของข้าราชการครู และแจ้งประชาสัมพันธ์เพื่อกำหนดรวบรวมส่งขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการทางวินัยเมื่อวินัยสิ้นสุด รวมถึงการสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรป้องกันมิให้เกิดเหตุแห่งการกระทำผิด ด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการจัดอบรมให้ความรู้ และประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5) ด้านการออกจากราชการ จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาล

รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละแห่ง ไม่มีข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดถึงขั้นให้ออกจากราชการ แต่ควรมีการศึกษากรณีตัวอย่างในการให้ความรู้ถึงโทษที่จะได้รับหากมีการกระทำความผิด และผู้บริหารควรมีการติดตามผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุกับสถานศึกษาของตน

6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการในการตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเรียกประชุมเพื่อทำความเข้าใจในเรื่องการตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใสกับทุกฝ่าย มีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันเพื่อเป็นไปในแนวทางเดียวกัน พร้อมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ เพื่อป้องกันมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดทั้งที่เจตนาและมีได้เจตนา
- 3) ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2548). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2561). **คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กัลยาณี เลขลป. (2559). **สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- กรรณสพร ผ่องมาศ. (2561). **การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด ตราด จันทบุรี และระยอง**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). **การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- จารุวรรณ นรพรหม. (2557). **การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- จันจิรา มาเมืองทน (2557). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- ฐาปนา ฉินไพศาล. (2559). **องค์การและการจัดการ** (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: ธนชัยการพิมพ์.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). **การบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1**. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เตือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- นภัสภรณ์ มูลสิน. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- นรมน ชันดี. (2561). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- นิรุทธิ์ พิกุลเทพ. (2558). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนต์รี.
- ผุสดี สมณา. (2550). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.
- พรทิพย์ เอี่ยมมาลา. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระอดิศักดิ์ สารโท. (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา
อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- ภาครณ สิริวรรณกุล. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การ
แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- มาราณี สัสดีวงศ์. (2554). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์. (2559). หลักการจัดการธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มูนี่เราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- รัตติพร พิทยะภัทร์. (2558). การศึกษาการบริหารบุคลากรของโรงเรียนกวดวิชาในกรุงเทพมหานคร.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ลิษา สมัครพันธ์. (2560). การประยุกต์ใช้สังคหวัดที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- วาราดา ณ ลานคา. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏบุรีรัมย์).
- วัลลิกา พูลศิริ. (2562). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี).
- ศิริรัตน์ มกรพุกษ์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิรินภารวรรณ ทุมคา. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุรัชย์ ธรรมมา. (2550). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- สุรรัตน์ วิจารณ์นนท์. (2555). สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนคลองลาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาแพงเพชร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).
- สุปรานี นาคหัวเพชร. (2558). การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- สุดารัตน์ เหมาะสมาน. (2561). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (2562). วิสัยทัศน์ พันธกิจ. สืบค้นจาก <http://www.edunayok.eduweb.in.th/gis/index.php?sid=57000001&action=vision>.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (2562). แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ต ซินดิเคท.
- อนันต์ มีพจนาน. (2557). การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- อุทัยผิน เครือคำ. (2557). สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อนุชิต สุขกสิ. (2560). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- Armstrong, David G., Henson, Kenneth T., and Savage, Tom V. (1982). **Education Introduction** (3rd ed.). New York: McMillan.
- Blankes. (1991). **A model job description for personnel administrator position in North Carolina public school system**. North Carolina: the university of North Carolina At Greensboro.
- Butler, D. (2008). **A study of the role of the personnel administrations in the recruitment and selection of teachers in south Carolina**. Dissertation Abstracts International, 53(6), 12.
- Castetter, W. B., & Young, I. P. (2000). **The human resources function in education administration** (7nd ed.). New Jersey: Prentice-hall.
- Flippo, E. B. (1971). **Principle of personnel**. New York: McGraw-Hill.
- Lunenburg, F. C., & Allan, C. O. (2000). **Educational administration : Concepts and Practice** (3rd ed.). Belmont: Wadsworth.
- Lauro, Dennis. (2005). **An analysis of teacher perceptions of staff development for technology integration**. Dissertation Abstracts International, 66(1), 145-A.)
- Neil Harray. **The Challenge of Strategic Management and Strategic Leadership in the Case of Three New Zealand Secondary Schools**. Retrieved from : <http://nzresearch.org.nz/index.php/record/viewSchema/30988/3>.
- Rowold, J. (2008). Multiple Effects of Human Resource Development Interventions. **Journal of European Industrial Training**, 32(1) : 32-44.
- Wilson, Jamelle Smith. (2002, December). **Staff development : Examine elementary teachers' perceptions of practice in one Virginia School Davison**. Dissertation AbstractsInternational, 63(6), 2081 – A.
- Waters, J. L. (2012). **The changing role of california public school personnel Administrations**. Dissertation Abstracts International, 37(9), 109-A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว่า
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ดร.อติคุณ สิ้นธนาปัญญา
ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบางเขน (ไว้อาลัยอนุสรณ์)
สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
4. ดร.วิษณุ เปரியอนิม
ครู โรงเรียนวัดประยูรธรรมาราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
5. นายประชุม บำรุงจิตร
ผู้อำนวยการโรงเรียนอุบลรัตน์ราชภัฏญาราชวิทยาลัย
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

คำชี้แจง แบบประเมินเพื่อการวิจัย

แบบประเมินสำหรับการวิจัยฉบับนี้กำหนดไว้ 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีข้อความจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
5. ด้านการออกจากราชการ
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความจริง เพราะคำตอบของท่านมีคุณค่าต่อวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติงานและสถานภาพทางราชการของท่านผลการตอบแบบสอบถามของท่านผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวศศิวิมล คนเสงี่ยม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	<input type="checkbox"/>
2	สถานภาพ <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา	<input type="checkbox"/>
3	ประสบการณ์ในการทำงาน (เศษเกิน 6 เดือน ให้ถือเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> 1-4 ปี <input type="checkbox"/> 5-9 ปี <input type="checkbox"/> 10-14 ปี <input type="checkbox"/> 15 ปีขึ้นไป	<input type="checkbox"/>

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก**

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 6 ด้าน คือ 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5. ด้านการออกจากราชการ และ 6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีทั้งหมด 49 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงาน บุคคลของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง											
1	มีการวิเคราะห์ ภารกิจสภาพและ ความต้องการ กำลังคนให้ สอดคล้องกับ สถานศึกษา										

ข้อ	การบริหารงาน บุคคลของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)											
2	มีการประเมิน กำลังคนให้ สอดคล้องกับ ความต้องการของ สถานศึกษา										
3	มีการกำหนด ตำแหน่ง ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับ ความต้องการ ของสถานศึกษา										
4	มีการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับ ความต้องการ ของสถานศึกษา										
5	มีการประเมินการ ขอเลื่อนตำแหน่ง หรือวิทยฐานะ ของข้าราชการครู และบุคลากรทาง การศึกษาอย่าง เป็นระบบ										

ข้อ	การบริหารงาน บุคคลของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)											
6	มีการแจ้งภาระ งานและหน้าที่ ของข้าราชการ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา อย่างทั่วถึง										
7	มีการกำหนด มาตรฐาน คุณภาพงาน ของข้าราชการ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา อย่างชัดเจน										
8	มีการกำหนด แนวทางมาตรฐาน ความรู้และ ประสบการณ์ วิชาชีพ มาตรฐาน การปฏิบัติงาน และมาตรฐาน การปฏิบัติตน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา										

ข้อ	การบริหารงาน บุคคลของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)											
9	มีการกำหนด เกณฑ์การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาใน สถานศึกษา อย่างเป็นระบบ										
10	มีการเสนอความ ต้องการ ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อบรรจุแต่งตั้ง ในสถานศึกษา										
11	มีการดำเนินการ ในการสรรหา ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา ตามขั้นตอนและ เป็นระบบ										
12	มีการดำเนินการ สอบแข่งขันเพื่อ บรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา										

ข้อ	การบริหารงาน บุคคลของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)											
13	มีการดำเนินการ แต่งตั้ง การย้าย หรือการโอน ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา										
14	มีการดำเนินการ สั่งให้พ้นจาก สภาพการเป็น ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา ตามอำนาจ หน้าที่ที่กำหนด										
15	มีการกำหนด ขั้นตอนในการ สรรหาบุคคล เพื่อบรรจุแต่งตั้ง เป็นข้าราชการ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา										
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ											
16	มีการพัฒนา ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา										

ข้อ	การบริหารงาน บุคคลของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (ต่อ)											
17	มีการจัดปฐมนิเทศ ข้าราชการครูหรือ บุคลากรทางการ ศึกษา ก่อนเข้า ปฏิบัติงานใน สถานศึกษา										
18	มีการอบรมพัฒนา บุคลากรและพัฒน ศักยภาพข้าราชการ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา อย่างสม่ำเสมอ										
19	มีการสำรวจ ความต้องการ ของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูล ในการวางแผน ปฏิบัติการ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพ การทำงาน										
20	มีการจัดการ ฝึกอบรม พัฒนา ศักยภาพ ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง										

ข้อ	การบริหารงาน บุคคลของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (ต่อ)											
21	มีการจัดให้มี การศึกษาดูงาน ของข้าราชการ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อเปิดโลกทัศน์ การทำงาน										
22	มีการให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเลื่อน ขั้นเงินเดือนหรือ ค่าตอบแทนของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา										
23	มีการให้ความรู้ ด้านงานทะเบียน ประวัติของ ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา										
24	มีการให้ความรู้ ด้านงานเครื่อง ราชอิสริยาภรณ์ ของข้าราชการ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา										

ข้อ	การบริหารงาน บุคคลของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (ต่อ)											
25	มีการให้ความรู้ ด้านงานขอ หนังสือรับรอง และงานขอ อนุญาตในกรณี ต่าง ๆ ของ ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา										
26	มีการจัดสวัสดิการ ให้ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา ตามเกณฑ์อย่าง เหมาะสมเพื่อ เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และ ทัศนคติที่ดีต่อ หน่วยงาน										
ด้านวินัยและการรักษาวินัย											
27	มีการให้ความรู้ และสร้างความ เข้าใจเกี่ยวกับ วินัย หรือแนว ปฏิบัติตาม มาตรฐานการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู										

ข้อ	การบริหารงาน บุคคลของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านวินัยและการรักษาวินัย (ต่อ)											
28	มีการส่งเสริมวินัย ของข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา										
29	มีการป้องปราม มิให้ข้าราชการ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา กระทำผิดวินัย										
30	มีการรับเรื่อง ร้องเรียนและ สอบสวน ข้อเท็จจริงใน การทำผิดวินัย ของข้าราชการ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา										
31	มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการ สอบสวนทาง วินัยร้ายแรงและ ไม่ร้ายแรงของ ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา										

ข้อ	การบริหารงาน บุคคลของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านวินัยและการรักษาวินัย (ต่อ)											
32	มีการดำเนินการ ทางวินัยสิ้นสุด รวมถึงการสั่งพัก ราชการและการ สั่งให้ออกจาก ราชการไว้ก่อน ของข้าราชการ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา										
33	ผู้บริหารเป็น แบบอย่างที่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านการ ปฏิบัติตน										
34	มีการสังเกต ตรวจสอบ ดูแล เอาใจใส่ ป้องกัน มิให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำผิดวินัย										
ด้านการออกจากราชการ											
35	มีการดำเนินการใน กรณีที่ข้าราชการ ครูหรือบุคลากรทาง การศึกษา มีความ ประสงค์จะลาออก หรือมีคำสั่งให้ออก เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่ เกี่ยวข้อง										

ข้อ	การบริหารงาน บุคคลของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านการออกจากราชการ(ต่อ)											
36	มีการดำเนินการ ให้ออกจาก ราชการในกรณี ที่ข้าราชการครูหรือ บุคลากรทาง การศึกษา รวมถึง ลูกจ้างข้าราชการ ในกรณีขาด คุณสมบัติ										
37	มีการดำเนินการ ให้ออกจาก ราชการในกรณี ที่ข้าราชการครู หรือบุคลากร ทางการศึกษา เจ็บป่วยโดย ไม่สามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้										
38	มีการดำเนินการ ให้ออกจาก ราชการในกรณี ที่ข้าราชการครู หรือบุคลากรทาง การศึกษา มีความ บกพร่องในการ ปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ประพฤติ ตนไม่เหมาะสม										

ข้อ	การบริหารงาน บุคคลของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านการออกจากราชการ(ต่อ)											
39	มีการดำเนินการ ให้ออกจาก ราชการในกรณี ที่ข้าราชการครู หรือบุคลากร ทางการศึกษา ที่ ได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งศาล รับโทษจำคุกโดย คำพิพากษาถึง ที่สุดให้จำคุก										
40	มีการให้ความรู้ และสร้างความ เข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายการ ย้าย โอน การ ลาออก หรือ เกษียณอายุ ราชการ										
41	มีการจัดเก็บ ข้อมูลของผู้ออก จากราชการ อย่างเป็นระบบ และตรวจสอบได้										

ข้อ	การบริหารงาน บุคคลของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านการออกจากราชการ(ต่อ)											
42	มีการรายงานผล การดำเนินการทาง วินัย หรือการออก จากราชการของ บุคลากรทุกกรณี ต่อคณะกรรมการ สถานศึกษา										
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน											
43	มีกระบวนการ ในการตรวจสอบ การทำงานของ ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา										
44	มีการติดตาม การทำงานของ ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา										
45	มีการกำหนด วัตถุประสงค์การ ประเมินการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา										

ข้อ	การบริหารงาน บุคคลของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)											
46	มีการวัดผลการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา โดยมีการปฏิบัติ ที่เป็นไปแนวทาง เดียวกัน										
47	มีความยุติธรรม ในการวัดผลการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา										
48	มีหลักเกณฑ์ที่ ชัดเจนในการ วัดผลการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา										
49	มีการสร้างขวัญ และกำลังใจกับ ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา										

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวศศิวิมล คนเสงี่ยม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แนวทางในการบริหารงานบุคคล

1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ประเด็น แนวทางการกำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานปฏิบัติตน ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ประเด็น แนวทางการดำเนินการสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ประเด็น แนวทางการดำเนินงานด้านเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4) วินัยและการรักษาวินัย

ประเด็น แนวทางการดำเนินการทางวินัย การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

.....
.....
.....
.....
.....

5) การออกจากราชการ

ประเด็น แนวทางการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา

.....
.....
.....
.....
.....

6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็น แนวทางในการตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

.....
.....
.....
.....
.....

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวศศิวิมล คนเสงี่ยม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC
ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC
ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครนายก

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	สถานภาพ <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการทำงาน (เศษเกิน 6 เดือน ให้ถือเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> 1-4 ปี <input type="checkbox"/> 5-9 ปี <input type="checkbox"/> 10-14 ปี <input type="checkbox"/> 15 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก**

แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 6 ด้าน คือ 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5. ด้านการออกจากราชการ และ 6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง								
1	มีการวิเคราะห์ภารกิจสภาพและความต้องการกำลังคนให้สอดคล้องกับสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	มีการประเมินกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	มีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	มีการประเมินการขอเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	มีการแจ้งภาระงานและหน้าที่ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	มีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)								
8	มีการกำหนดแนวทางมาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง								
10	มีการเสนอความต้องการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งใน สถานศึกษา	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
11	มีการดำเนินการในการสรรหาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามขั้นตอนและ เป็นระบบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12	มีการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
13	มีการดำเนินการแต่งตั้ง การย้าย หรือการโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
14	มีการดำเนินการสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม อำนาจหน้าที่ที่กำหนด	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
15	มีการกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อ บรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ								
16	มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
17	มีการจัดปฐมนิเทศข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ก่อนเข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
18	มีการอบรมพัฒนาบุคลากรและพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
19	มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
20	มีการจัดการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
21	มีการจัดให้มีการศึกษาดูงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเปิดโลกทัศน์การทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
22	มีการให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
23	มีการให้ความรู้ด้านงานทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
24	มีการให้ความรู้ด้านงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (ต่อ)								
25	มีการให้ความรู้ด้านงานขอหนังสือรับรองและงานขออนุญาตในกรณีต่าง ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
26	มีการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์อย่างเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านวินัยและการรักษาวินัย								
27	มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
28	มีการส่งเสริมวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
29	มีการป้องปรามมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทำผิดวินัย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
30	มีการรับเรื่องร้องเรียนและสอบสวนข้อเท็จจริงในการทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
31	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ร้ายแรงและไม่ร้ายแรงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
32	มีการดำเนินการทางวินัยสิ้นสุดรวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านวินัยและการรักษาวินัย (ต่อ)								
33	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านการปฏิบัติตน	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
34	มีการสังเกต ตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ ป้องกันมิ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
ด้านการออกจากราชการ								
35	มีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือ บุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะ ลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกเป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
36	มีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณี ที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงลูกจ้างข้าราชการ ในกรณีขาดคุณสมบัติ	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
37	มีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณี ที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา เจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
38	มีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณี ที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มี ความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประพฤติดนไม่เหมาะสม	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
39	มีการดำเนินการให้ออกจากราชการในกรณี ที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาล รับทโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
40	มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายการย้าย โอน การลาออก หรือ เกษียณอายุราชการ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านการออกจากราชการ (ต่อ)								
41	มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการ อย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
42	มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัย หรือการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน								
43	มีกระบวนการในการตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
44	มีการติดตามการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
45	มีการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
46	มีการวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีการปฏิบัติที่เป็นไปแนวทางเดียวกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
47	มีความยุติธรรมในการวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
48	มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
49	มีการสร้างขวัญและกำลังใจกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

รายนามผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับที่	รายนามผู้ให้สัมภาษณ์	หน่วยงาน
1	นายกระแส สุขพูล ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนวัดพราหมณี อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก
2	นายถาวร สังออน ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนวัดศรีจุฬา อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก
3	นายสมชาย ทาสี ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านดอนกลาง(ศึกษาศาสตร์ศึกษาการ) อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก
4	นายรังสิวุฒิ ป่าโสม ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนวัดโพธิ์แทน อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก
5	นายอัครเดช จันลา ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบ้านโคกสว่าง อำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก
6	นายวรวุฒิ ถนอมทรัพย์ ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนวัดเกาะกา อำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก
7	นายสมกฤษ บำรุงจิตต์ ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนวัดสะพาน(ศิษย์สมพงษ์อุทิศ) อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก
8	นายสวัสดิ์ เดชกัลยา ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนวัดบ้านพริก อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล : นางสาวศศิวิมล คนเสงี่ยม
วัน เดือน ปีเกิด : 9 มกราคม 2536
ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 26 หมู่ 3 ตำบลหนองแสง อำเภอปากพลี
จังหวัดนครนายก

การศึกษา :
พ.ศ. 2554 ระดับปริญญาตรี การศึกษาระดับบัณฑิต สาขาการสอนคณิตศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

ประสบการณ์การทำงาน :
พ.ศ. 2559 – 2561 ครูผู้ช่วย โรงเรียนนครนายกวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
พ.ศ. 2561 – ปัจจุบัน ครู ค.ศ.1 โรงเรียนนครนายกวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

โทรศัพท์ 095-1640969
อีเมล sasiwimon_k@mail.rmutt.ac.th