

ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระของ
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

วณิดานันท์ ไตรปาน

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

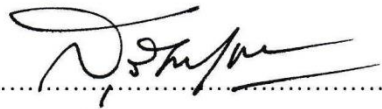
มิถุนายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ วัฒนันท์ ไตรปาน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สมุทรรุ ชำนาญ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ดร.สมุทรรุ ชำนาญ)


..... กรรมการ
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


..... กรรมการ
(ดร.ธนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 16 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.สมุท ธานี อาจารย์
ที่ปรึกษาหลัก ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ ดร.ธนวิน ทองแพง กรรมการ
สอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ
ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษา
งานนิพนธ์ครั้งนี้อย่างถูกต้อง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็น อย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สถาพร พงษ์พิบูลย์ ดร.จิราพรรณ พงษ์ภักดิ์ และ
นางสุมาลี ถาวรวิริยะนันท์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ให้มีคุณภาพและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดระยอง ที่อำนวยความสะดวกในการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้และเก็บข้อมูล
ตลอดทั้งคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านที่สละเวลาให้ความร่วมมือ
ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยมอบเป็นกตัญญูทเวทิตา แด่บุพการี
บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา
และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

วณิดานันท์ ไตรปาน

58920903: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคลากร/ โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง/

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

วณิดานันท์ ไตรปาน: ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร
ของโรงเรียนมัธยมตากสินระยองสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง (PROBLEMS AND
GUIDED DEVELOPMENT ON PERSONNEL ADMINISTRATION IN MATTHAYOM
TAKSIN RAYONG SCHOOL OF RAYONG PROVINCIAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สมุท ชำนาญ, กศ.ด., สุรัตน์ ไชยชมภู,
กศ.ด. 104 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาเปรียบเทียบปัญหาและศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ ระดับชั้น/ ฝ่ายงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำนวน 162 คน เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .59 ถึง .87 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร
เป็นอันดับแรก คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ควรมีการประชุมวางแผน
ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูในการกำหนดตำแหน่งและความต้องการบุคลากร
ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
ควรให้การสนับสนุนและจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติมจากระบบราชการเพื่อกระตุ้นพัฒนา
ตนเองของบุคลากรในโรงเรียนด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยควรสนับสนุนและยกย่องบุคลากร
ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตขยันหมั่นเพียรดูแลเอาใจใส่รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ

58920903: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ADMINISTRATION/ MATTHAYOM TAKSIN RAYONG SCHOOL/
RAYONG PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

VANIDANAN TRAI PAN: PROBLEM AND GUIDED DEVELOPMENT ON
PERSONAL ADMINISTRATION IN MATTHAYOM TAKSIN RAYONG SCHOOL OF
RAYONG PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION. ADVISORY

COMMITTEE: SAMOOT CHAMNAN, Ed.D., SURATH CHAICHOMPU, Ed.D. 104 P. 2017.

This research aimed to study the problem and to compare the problems and guided development on personal administration in Matthayom Taksin Rayong School of Rayong Provincial Administrative Organization; classified by positions and work experience. The samples of this study were 162 teachers who were head departments, head of class teachers, head of section and teachers in the school. They were selected by simple random. The research instrument was a five-rating-scale of 25 items with the discrimination power between .39-.87. Statistical devices used for analyzing the data were Mean, Standard Deviation, *t*-test and One-Way ANOVA.

The findings were as follows:

1. The problems of Administration in Matthayom Taksin Rayong School of Rayong Provincial Administrative Organization; classified by position in were at a moderate level.

2. The problems of Administration in Matthayom Taksin Rayong School of Rayong Provincial Administrative Organization in all and each aspects were statistically significant difference at .05 level, except, the recruitment and appointment and the enhance performance in the office were not different.

3. The problems of Administration in Matthayom Taksin Rayong School of Rayong Provincial Administrative Organization; classified by experiences were statistically insignificant different.

4. The guided development on personal administration in Matthayom Taksin Rayong School of Rayong Provincial Administrative Organization were as follows, the Manpower Planning and positions should encourage the meeting between the director and teachers for planning the positions and the personnel requirements of work in the school, the performance enhancement the office should provide additional support and welfare on the top of the government for activating the personal development, the discipline and keeping of discipline should to be supporting and appropriate to the person with honesty, hard working, taking care and maintain benefits of the government service.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	3
คำถามการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ประวัติโรงเรียนตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง.....	9
นโยบายการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง.....	13
แผนภูมิการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง.....	15
แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานบุคลากร.....	16
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
อภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	89
ภาคผนวก ก.....	90
ภาคผนวก ข.....	94
ภาคผนวก ค.....	102
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	104

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง.....	47
2	ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัญหาการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน.....	53
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัญหาการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง.....	54
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัญหาการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง.....	55
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัญหาการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ.....	56
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัญหาการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านวินัยและการรักษาวินัย.....	57
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัญหาการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการออกจากราชการ.....	58
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง.....	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน โดยการทดสอบค่าที (Independent <i>t</i> -test).....	60
11 ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	62
12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว (One-way ANOVA).....	64
13 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสิน- ระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง.....	65
14 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสิน- ระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง.....	66
15 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสิน- ระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ.....	67
16 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสิน- ระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านวินัยและการรักษาวินัย.....	68
17 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสิน- ระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการออกจากราชการ.....	69
18 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทาง การพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดระยอง.....	103

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 แผนภูมิการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดระยอง.....	15

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เมื่อบ้านเมือง ประกอบไปด้วย พลเมืองที่ดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศชาติก็ย่อมทำได้ โดยสะดวกราบรื่น ได้ผลที่แน่นอนและรวดเร็ว (พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว) การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และมีความสามารถที่จะปรับตัว ได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่จะมาถึง การจัดการศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพ ความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศ จะสามารถสร้าง ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทยได้เป็นอย่างดีอีกทั้งสร้างความสมดุลและความกลมกลืนของ การพัฒนาในด้านต่าง ๆ การศึกษาจะเจริญก้าวหน้าตามความเหมาะสมกับสภาพความต้องการ เศรษฐกิจ สังคม การเมืองได้นั้น กระทรวงศึกษาธิการในฐานะกลไกหนึ่งของรัฐซึ่งมีภารกิจโดยตรง ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติต้องตระหนักว่ากระแสการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดผลกระทบ ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งในฐานะส่วนตัว ในฐานะสมาชิกองค์กรและในฐานะสมาชิกของ สังคม ทั้งนี้เพราะบุคคลต้องสามารถดำรงชีวิตอยู่ภายใต้เงื่อนไขของความเปลี่ยนแปลงในระบบ เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมได้อย่างสงบสุข ซึ่งรวมถึงต้องสามารถปรับตัวให้ยืดหยุ่นเหมาะสม ในขณะที่ทรัพยากรอย่างจำกัด และสภาพความต้องการของบุคคล ชุมชนและสังคม ที่หลากหลาย การพัฒนาองค์กรจะประสบผลสัมฤทธิ์หรือไม่เพียงใด บุคคลซึ่งเป็นหนึ่งในสี่ประเด็นหลัก ของการบริหารจัดการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า เพื่อตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงของบริบทการพัฒนาในกระแสโลกาภิวัตน์ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยี สถานศึกษาจึงมีหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 48)

ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มี บทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะอย่างสูง ในการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่และภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องในเรื่องของการควบคุม ส่งเสริม ยกย่องและพัฒนาการประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากร

ทางการศึกษาอื่น ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และสอดคล้องกับแผนพัฒนาวิชาชีพของคุรุสภา พ.ศ. 2555-2559 ที่มีวิสัยทัศน์ว่า “เป็นองค์กรวิชาชีพที่มุ่งส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาให้มีมาตรฐานและจรรยาบรรณในระดับสากล” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557, หน้า 146)

ในปัจจุบัน รัฐได้พยายามส่งเสริมให้ผู้รักในอาชีพครู ได้เข้ามาเป็นครูมากขึ้น มีทุนการศึกษาให้กับผู้ที่สนใจมาเรียนครูมากขึ้น มีการให้เงินเดือนและค่าตอบแทนแก่ครูสูงขึ้น และให้เงินเพิ่มค่าวิทยฐานะ มีใบประกอบวิชาชีพครู เพื่อควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครู และส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองมากขึ้น เช่น ให้ลาไปศึกษาต่อ แต่ก็ยังถือว่าไม่เพียงพอกับปริมาณของครู ครูส่วนใหญ่ต้องดิ้นรน ขวนขวายหาความรู้ เพื่อปรับวุฒิและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเองมากขึ้น ซึ่งก็เท่ากับการสร้างภาระและหนี้สินให้กับครูมากขึ้น ในอนาคตหากต้องการเห็นคุณภาพการศึกษาสูงขึ้น คงจะต้องมีการพัฒนาหรือปฏิรูปครู เริ่มตั้งแต่การผลิตครูให้มีจำนวนที่เหมาะสม ไม่ใช่ใคร ๆ ที่เข้าอะไรไม่ได้ก็มาเรียนครูต้องได้คนเก่งและคนรักในอาชีพครูเท่านั้น มาเป็นครู และจะต้องได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557, หน้า 91)

จากการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับบริหารงานบุคลากรโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่าโรงเรียนมีการบริหารงานบุคลากรไม่ตรงตามเป้าหมายของโรงเรียนและองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ทำให้ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนที่ขาดคุณภาพ และการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน ไม่มีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ เนื่องจากปัญหาการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาที่ยังไม่ทราบว่ามีปัญหาที่แท้จริงเกิดขึ้นในส่วนใด อยู่ในระดับใด และควรแก้ไขหรือพัฒนาทางด้านใดบ้างเพื่อไปดำเนินการแก้ไข (ฝ่ายบริหารงานบุคลากร โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง, 2559)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษา ซึ่งปัจจุบันผู้วิจัยได้มาศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษาจึงได้ทำการศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

2. ทำให้ทราบแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

3. นำข้อมูลปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรไปใช้ปรับปรุงการบริหารงาน บุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ให้มีประสิทธิภาพ

คำถามการวิจัย

1. ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองอยู่ในระดับใด

2. ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองจำแนกตามตำแหน่งต่างกันหรือไม่

3. ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกันหรือไม่

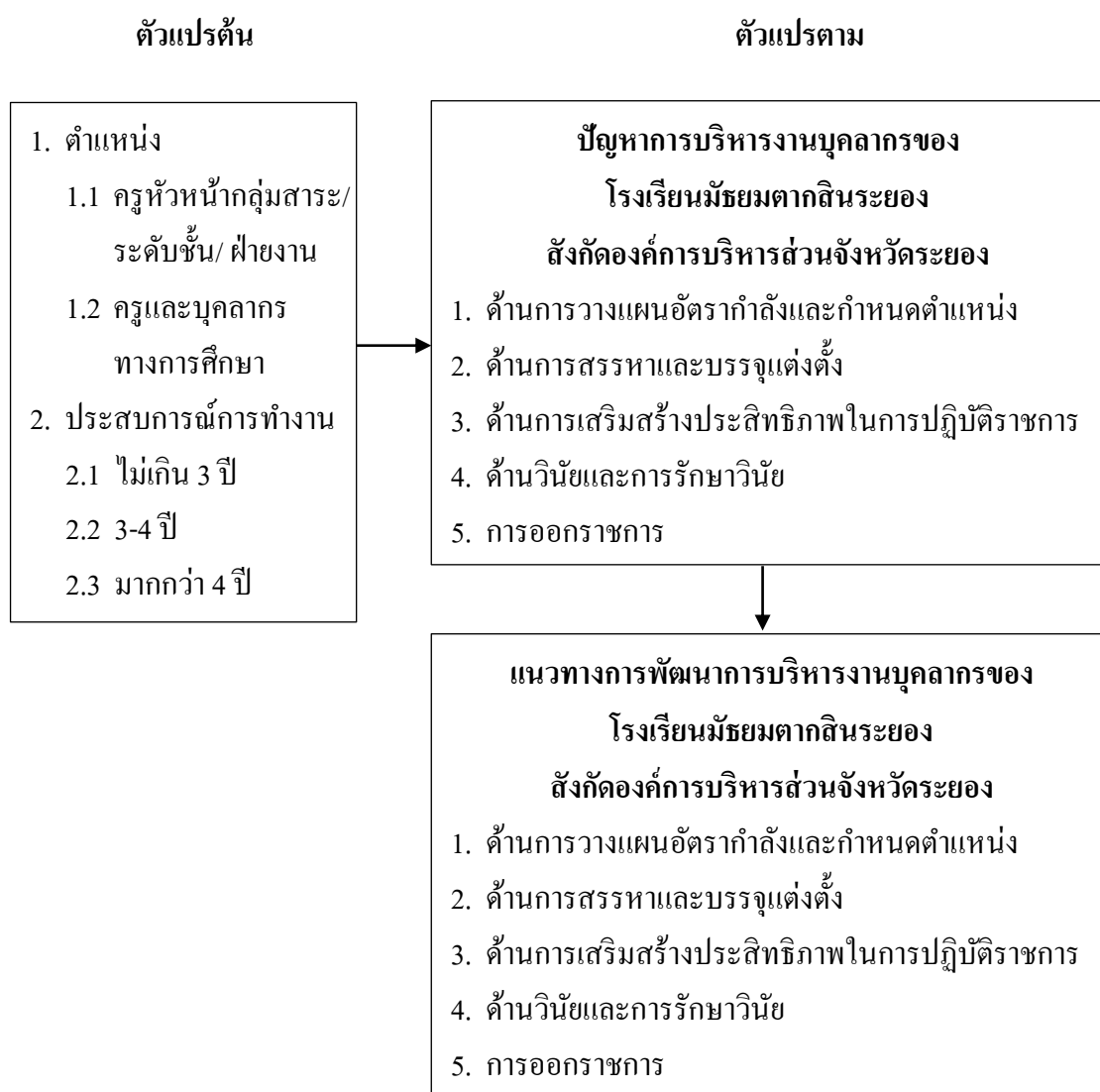
4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองเป็นอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยอาศัยกรอบแนวคิดตามการบริหารงานบุคลากรของมาตรฐานการปฏิบัติงานสถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, หน้า 51) ซึ่งจำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกราชการสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มีขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยอาศัยแนวคิดการบริหารงานบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, หน้า 51) ซึ่งจำแนกเป็น 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- 1.5 ด้านการออกจากราชการ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ ระดับชั้น/ ฝ่ายงานครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2559 จำนวน 256 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ ระดับชั้น/ ฝ่ายงานครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2559 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน พงศ์เทพ จิระโร, 2559, หน้า 12-13) แล้วจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามตำแหน่งเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นจากนั้นจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 ตำแหน่ง

- 3.1.1.1 ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ ระดับชั้น/ ฝ่ายงาน
- 3.1.1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 3.1.2.1 ไม่เกิน 3 ปี
- 3.1.2.2 3-4 ปี
- 3.1.2.3 มากกว่า 4 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ปัญหาการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

3.2.1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

3.2.1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.2.1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.2.1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

3.2.1.5 ด้านการออกจากราชการ

3.2.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การดำเนินการวางแผนในการเลือกสรรบุคลากรเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงานที่จะมอบหมายให้รับผิดชอบพร้อมกับส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรรวมทั้งดูแลระเบียบวินัยในการทำงานและการให้ออกจากงานเพื่อความเรียบร้อยและบรรลุเป้าหมายของของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความต้องการด้านอัตรากำลังคนแบบมีระบบเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนในช่วงเวลาที่เหมาะสมและใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการและมีขั้นตอนในการสรรหา คือ จัดทำใบสมัครประกาศรับสมัครรับสมัครประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบสอบคัดเลือกและประกาศผล

1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

1.3 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติตามวินัยการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยและดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการที่กระทำผิดโดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำส่งเสริมให้ข้าราชการครุมีวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1.4 การออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคลากรพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของทางราชการ เนื่องจากการลดจำนวนพนักงานเกษียณอายุ หรือทุพพลภาพ และตาย หรือตามประสงค์ของตัวข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา เพราะมีเหตุเสียหาย ซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ของทางราชการ

2. ตำแหน่ง หมายถึง ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกเป็น

2.1 ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ ระดับชั้น/ ฝ่ายงาน หมายถึง ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ ครูหัวหน้าระดับมัธยมศึกษา ปีที่ 1-6 และครูหัวหน้าฝ่ายงานกิจกรรมต่าง ๆ ตามคำสั่งโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2559

2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ครู ครูผู้ช่วย ผู้ช่วยครู ครูอัตราจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ธุรการ พนักงานขับรถ พนักงานรักษาความปลอดภัย แม่บ้าน นักการภารโรง ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2559

3. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง อายุงานของครูตั้งแต่บรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม จำแนกเป็นกลุ่มประสบการณ์ ไม่เกิน 3 ปี, 3-4 ปี และมากกว่า 4 ปี

3.1 ประสบการณ์ ไม่เกิน 3 ปี หมายถึง อายุงานของครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ ระดับชั้น/ ฝ่ายงาน และครูและบุคลากรทางการศึกษาตั้งแต่วันที่บรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน ไม่เกิน 3 ปี หรือต่ำกว่า 3 ปี ถ้า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี

3.2 ประสบการณ์ 3-4 ปี อายุงานของครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ ระดับชั้น/ ฝ่ายงาน และครู และบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่วันที่บรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน ตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป จนถึง 4 ปี แต่ไม่เกิน 4 ปี ถ้า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี

3.3 ประสบการณ์มากกว่า 4 ปี อายุงานของครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ ระดับชั้น/ ฝ่ายงาน และครู และบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่วันที่บรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน ตั้งแต่ 4 ปี ขึ้นไป ถ้า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี

4. ปัญหาการบริหารงานบุคลากร หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้องที่มีผลทำให้การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2559 ไม่เป็นไปตามต้องการหรือไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 5 ด้าน

5. แนวทางการพัฒนา หมายถึง วิธีการดำเนินงานในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในการด้านวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เพื่อให้การวิจัยดำเนินตามจุดมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประวัติโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
2. นโยบายการบริหารงานโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง
3. แผนภูมิการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
4. แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานบุคลากร
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประวัติโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

คู่มือครูและนักเรียน (2559, หน้า 12-18) ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ได้มีนโยบายที่จะจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3-1) และช่วงชั้นที่ 4 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6-4) เพื่อให้บริการแก่ประชาชนในจังหวัดระยอง ได้มีสถานที่สำหรับส่งบุตรหลานเข้าเรียนตามความต้องการอย่างเพียงพอ สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จึงได้มีมติเห็นชอบให้ดำเนินการจัดตั้งสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ขึ้นเมื่อประชุมสมัยสามัญสมัยที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2551 วันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 โดยใช้ชื่อ “โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง” ทั้งนี้เพื่อเป็นการเทิดพระเกียรติแด่สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช ผู้ซึ่งกอบกู้เอกราชชาวไทยและเป็นที่เคารพสักการะของพี่น้องชาวจังหวัดระยอง โดยใช้อักษรย่อว่า “ต.ส.ร” และภาษาอังกฤษ (MTRS) MATTHAYOMTAKSINRAYONG SCHOOL

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ในสมัย นายปิยะ ปิตุเตชะ ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ได้ประกาศจัดตั้งโรงเรียนมัธยมตากสินระยองอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2552

สถานที่ก่อสร้างโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง ใช้พื้นที่เรือนจำกลางระยองเดิม ซึ่งเป็นที่ดินขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ตามโฉนดเลขที่ 1750 ตำบลเชิงเนิน อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง เนื้อที่ 51-0-65.6 ไร่ และที่ราชพัสดุตาม นส. เลขที่ 4717 เนื้อที่ 0-2-66.7 ไร่ รวมเนื้อที่ทั้งหมด 51-3-13.3 ไร่

การบริหารโรงเรียน องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ได้ออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ว่าด้วยการบริหารจัดการสถานศึกษา 2552 ในข้อบัญญัติดังกล่าวจัดให้มีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ให้มีหน้าที่กำหนดนโยบายส่งเสริม สนับสนุน ตลอดจนวางกติกาข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานระยะแรก กำหนดให้มีการบริหารงาน 2 ระบบ กล่าวคือ ระบบการบริหารผู้บริหาร โรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระ จัดจ้างโดยมูลนิธิตากสินระยอง ส่วนครูปฏิบัติการจัดจ้างเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

คณะกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ได้สรรหาผู้บริหาร โดยเริ่มปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553 ดังนี้

1) นายนคร ตั้งกะพิภพ ปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง 2) นายชูโต แสงพงษ์ชัย ปฏิบัติหน้าที่ รองผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง 3) นายอำนาจ เวียงพล ปฏิบัติหน้าที่ รองผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง ในการบริหารจัดการตามระเบียบราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ได้แต่งตั้ง นายสุวินัย สนิทม่วง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง และนอกจากนี้แล้ว มูลนิธิตากสินระยอง ยังจัดจ้างครูที่มีประสบการณ์และมีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 9 คน โดยเริ่มปฏิบัติหน้าที่ ตั้งแต่วันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553 อาคารเรียนตามแผนพัฒนาเต็มรูปแบบ มีอาคารทั้งหมด 5 หลัง ประกอบด้วย 1) อาคาร A และอาคาร B ใช้เป็นสถานที่ตั้งสำนักงานบริหารและอาคารเรียน 2) อาคาร C ใช้เป็นโรงอาหาร ห้องสมุด และห้องประชุม 3) อาคาร D เป็นอาคารยิมเนเซียม ใช้ในการเรียนการสอนพลศึกษา 4) อาคาร E เป็นอาคารฝึกงาน

นอกจากนี้แล้ว ยังมีสนามกีฬา ลู่วิ่งและสระว่ายน้ำ อย่างมาตรฐานเต็มรูปแบบ ในการจัดการเรียนการสอนโดยเปิดการเรียนการสอนในระบบ 2 ภาษา กล่าวคือ ใช้ภาษาอังกฤษ ในการเรียนการสอนรายวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ และภาษาอังกฤษ ซึ่งในปัจจุบันเปิดการเรียนการสอนจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีแผนเต็มรูป คือ 20-20-20/ 10-10-10 รวม 90 ห้องเรียน และโรงเรียนได้ทำบุญเป็นปฐมฤกษ์เพื่อความเป็นสิริมงคล แก่บุคลากรและนักเรียน ในวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 โดยมี นายสุขุมพร ลิ่มไทย

ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง มาเป็นประธานในพิธีเปิดและโรงเรียนได้เปิดสอนวันแรก
ในวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 เป็นต้นมา

ปีการศึกษา 2556 โรงเรียนขยายเปิดการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ชั้น ม.5
และจัดหลักสูตรคู่ขนานระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม. 6) ควบคู่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ:
ปวช. และสะสมหน่วยกิตโดยได้รับความร่วมมือทางวิชาการจากวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย
เพื่อส่งเสริมและเปิดโอกาสให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาแล้ว มีงานทำเป็นกำลังสำคัญ
ในการพัฒนาประเทศสืบไป

แนะนำโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง

1. ที่ตั้ง: 222 หมู่ 2 ตำบลเชิงเนิน อำเภอเมือง จังหวัดระยอง 21000
2. โทรศัพท์: 038-822048 โทรสาร 038-622049
3. Website: <http://www.mtrs.ac.th>

4. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง

4.1 วิสัยทัศน์โรงเรียนมัธยมตากสินระยองจะก้าวเป็นโรงเรียนต้นแบบ

การจัดการศึกษาในระดับสากล ภายในปีการศึกษา 2559

4.2 พันธกิจพัฒนาบรรยากาศ อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม หลักสูตรกระบวนการ
จัดการเรียนรู้สื่อเทคโนโลยี และระบบการบริหารจัดการให้ได้มาตรฐานสากล

4.3 เป้าประสงค์นักเรียนโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง มีความรู้ ความสามารถ
ทักษะ เทียบเคียงระดับสากล และมีศักยภาพเป็นพลโลก

สัญลักษณ์ของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง

เครื่องหมายของโรงเรียนเป็นพระบรมราชานุสาวรีย์ของสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช
ทรงม้า ถือพระแสงดาบ ลอยอยู่บนก้อนเมฆ ล้อมรอบด้วยกรอบดอกบัวตูมใต้ฐาน มีแถบผ้าแพร
เขียนคำว่า โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง

ปรัชญา

การศึกษาพัฒนาคน คนพัฒนาชาติ

คติพจน์

คุณสส สามัคคี สุขา ความสามัคคีของคณะก่อให้เกิดสุข

คำขวัญของโรงเรียน

จิตสาธารณะ กตัญญู รู้เวลา ทำหน้าที่ มีสัจจะ ละอบายมุข

คุณธรรมประจำใจ

สะอาด ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ เสียสละ กตัญญู

เอกลักษณ์

เก่งภาษา ก้าวหน้าสู่สากล

อัตลักษณ์

มีภาวะผู้นำ เกร่งกรัดวินัย ใจนักสู้ เชิดชูชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

สีของโรงเรียน

เขียว-แดง

สีเขียว เป็นสีประจำวันพุธ ซึ่งเป็นวันปราบดาภิเษกของสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช ถือว่าเป็นสิริมงคล และแสดงถึงความอุดมสมบูรณ์เสมือนบ้านเมือง ประกอบไปด้วยต้นไม้ อันเป็นแหล่งอาหาร เครื่องอุปโภค บริโภคอย่างสมบูรณ์ บ่งบอกถึงสภาพความเป็นอยู่กัน อย่างร่มเย็นเป็นสุข

สีแดง หมายถึง ชาติที่มีเอกราชมีสถาบันพระมหากษัตริย์ที่ทรงอนุภาพเป็นที่ยำเกรงของ คนทั่วไปป้อมกั้นสีแดงยังเป็นวันคล้ายวันพระราชสมภพของสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช และ สีแดงยังแสดงถึงความรุ่งเรือง และมีความรักใคร่ ผูกพันระหว่างบุคคลในองค์กรอีกด้วย

ดังนั้น สีเขียว-สีแดง จึงเป็นสีของโรงเรียนที่แสดงถึงความยิ่งใหญ่และอุดมสมบูรณ์ ประชาชนดำรงชีวิตอยู่อย่างร่มเย็น มีความรัก ห่วงใยดูแลซึ่งชีวิตคล่องต่อ ๆ กันไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

ต้นไม้ประจำโรงเรียน

ต้นยางนา

ต้นยางนาเป็นต้นไม้ยืนต้นที่เจริญได้ในภูมิภาคเขตร้อน มีความแข็งแรงและทนทาน ต่อดินฟ้าอากาศที่แปรเปลี่ยนไป มีอายุยืนและลำต้นขนาดใหญ่ เนื้อไม้สามารถนำมาใช้เป็น ประโยชน์ได้อย่างอนเนกอนันต์เสมือนโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง เมื่อก่อตั้งขึ้นแล้วก็จะดำรงอยู่คู่ ประเทศไทยต่อไป

ดอกไม้ประจำโรงเรียน

ดอกกุหลาบแดง

ดอกกุหลาบแดง เป็นดอกไม้ที่มีความสวยงาม ลำต้นมีหนามคอยป้องกันมิให้ใบและดอก ได้รับความเสียหาย เป็นดอกไม้ที่รู้จักทั่วโลกเป็นสากล เป็นสัญลักษณ์แห่งความรักต่อกัน ไม่มีพรมแดน อีกทั้งสีแดงเป็นสีที่ใช้บูชาสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช ซึ่งผู้นำดอกกุหลาบแดง บูชาจะพบกับความสุข ความสำเร็จในชีวิตตลอดไป

1. ลักษณะเฉพาะของ โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง

โรงเรียนมีลักษณะเฉพาะดังต่อไปนี้

1.1 เป็นโรงเรียนที่ก่อตั้งขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2553 โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง และสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

- 1.2 เป็นโรงเรียนที่มี 2 เสาหลัก ให้การสนับสนุนส่งเสริม คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง และมูลนิธิตากสินระยอง
- 1.3 เป็นโรงเรียนที่บริหารงานโดยทีมงาน ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะ
- 1.4 เป็นโรงเรียนที่มีอาคารเรียน อาคารประกอบ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ได้มาตรฐานสากล
- 1.5 เป็นโรงเรียนที่มีหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้เทียบเคียงมาตรฐานสากล
- 1.6 เป็นโรงเรียนที่ใช้สื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ได้มาตรฐานสากล
- 1.7 เป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่อห้องตามมาตรฐานสากล คือ นักเรียนชั้นมัธยมต้น ไม่เกิน 30 คน ต่อห้อง นักเรียนชั้นมัธยมปลาย ไม่เกิน 30 คน ต่อห้อง
- 1.8 เป็นโรงเรียนที่มีเครือข่ายร่วมพัฒนา กับมหาวิทยาลัย โรงเรียนหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ
- 1.9 เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน 2 ภาษา แบบ EIS ในรายวิชา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ และเรียนภาษาอังกฤษกับครูชาวต่างชาติทุกห้องเรียน

นโยบายการบริหารงานโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง

โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง จัดการศึกษามาครบ 1 รอบ วงรอบ 6 ปี กล่าวคือ เริ่มก่อตั้งและเปิดทำการเรียนการสอนครั้งแรกเมื่อปีการศึกษา พ.ศ. 2553 ถึง ปีการศึกษา 2558 มีนักเรียนสำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมรุ่นแรก จำนวน 279 คน

ผลงานความสำเร็จของโรงเรียนที่ผ่านมา ได้สร้างปรากฏการณ์ใหม่ ๆ เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษามากมายหลายอย่าง อาทิเช่น รูปแบบการบริหารงาน TAKSIN MODEL โครงสร้างอาคารสถานที่ ระดับมาตรฐานสากล หลักสูตร แผนการเรียน และกระบวนการจัดการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพ สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิดและอบอุ่น ส่งผลให้นักเรียน โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง พัฒนาแบบก้าวกระโดดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

เพื่อเป็นการเพิ่ม โอกาสและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมตากสินระยองสู่ความเป็นโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศให้เต็มตามศักยภาพของผู้เรียน โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง จึงได้กำหนดนโยบายเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาดังนี้

วิสัยทัศน์

โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง จะก้าวสู่การเป็น โรงเรียนต้นแบบการจัดการศึกษาในระดับสากล ภายในปีการศึกษา 2560

พันธกิจ

พัฒนาบรรยากาศ อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม หลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ และระบบการจัดการบริหารจัดการให้ได้มาตรฐานสากล

“ครูและบุคลากร โรงเรียนมัธยมตากสินระยองทุกคน จะต้อง ไม่ 2 ต้อง 4 ดี 5”

ไม่ 2 หมายถึง

1. ไม่ละทิ้งห้องสอนและงานที่ได้รับมอบหมาย
4. ไม่ทำโทษนักเรียนด้วยการทำร้ายทั้งร่างกายและจิตใจ

ต้อง 4 หมายถึง

1. ต้องรัก เมตตาและปรารถนาดีต่อศิษย์
2. ต้องอุทิศตนให้กับงานในหน้าที่
3. ต้องรักและภาคภูมิใจในอาชีพครู
4. ต้องเชิดชู ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และองค์กร

ดี 5 หมายถึง

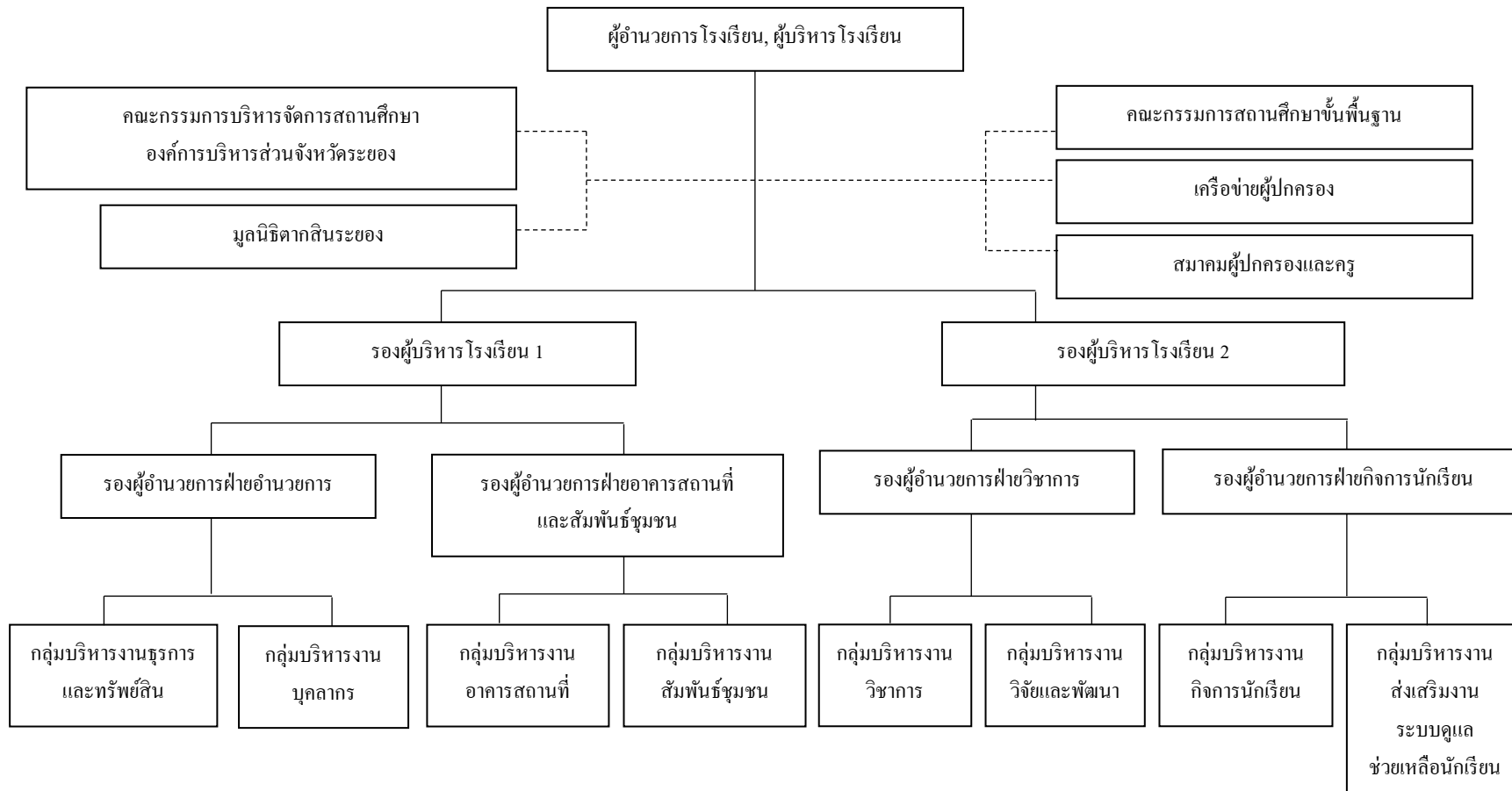
1. จัดการเรียนรู้ดี
2. ดูแลช่วยเหลือนักเรียนดี
3. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างดี
4. เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี
5. คิดบวกและมองโลกในแง่ดี

เป้าประสงค์

โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ครอบคลุมทุกด้าน เพื่อให้ให้นักเรียนทุกคนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เต็มตามอัจฉริยภาพของแต่ละบุคคลทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ และวิชาชีพ สามารถนำไปใช้ในชีวิตและสังคมอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

กล่าวโดยสรุป โรงเรียนมัธยมตากสินระยองสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มีการจัดการศึกษาในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) และช่วงชั้นที่ 4 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) เพื่อให้บริการแก่ประชาชนในจังหวัดระยองในการจัดการเรียนการสอนโดยเปิดการเรียนการสอนในระบบ 2 ภาษา กล่าวคือ ใช้ภาษาอังกฤษในการเรียนการสอนรายวิชา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ และภาษาอังกฤษ ซึ่งโรงเรียนได้เปิดทำการเรียนการสอนมาแล้ว 6 ปี และมีนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 จบไปแล้ว 2 รุ่น

แผนภูมิการบริหารงานโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง



ภาพที่ 2 แผนภูมิการบริหารงานโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานบุคลากร

ความหมายของการบริหารงานบุคลากร

คำจำกัดความของคำว่า “การบริหารงานบุคลากร” นั้น ได้มีนักวิชาการ และนักบริหารงานบุคลากรผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันไป แต่ในหลักการใหญ่ ๆ แล้ว ได้ให้ความหมายครอบคลุมกัน อาทิเช่น

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2550, หน้า 10) การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นสหวิทยาการที่ต้องผสมผสานศาสตร์อื่นในการจัดการบุคลากรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 76) การบริหารบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในการสรรหาการคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2556, หน้า 11) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเกี่ยวข้องตั้งแต่การรับสมัครงาน การสรรหาคัดเลือก การสัมภาษณ์ การบรรจุแต่งตั้ง การอบรมและพัฒนา โดยต้องคอยดูแลและพัฒนาบุคลากรขององค์การให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนการเสริมสร้างหลักประกัน ให้แก่สมาชิกที่ต้องพึ่งพาการทำงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคตด้วย

สุนันทา เลานันทน์ (2556, หน้า 5) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องได้แก่ การวางแผนทรัพยากร การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือกการอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2556, หน้า 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงาน

ในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

จตุรงค์ ศรีวิชัยวรรณ (2558, หน้า 8) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง งานที่กล่าวอ้างหรือเชื่อมโยงการปฏิบัติงาน และนโยบายขององค์กรเป็นสำคัญ โดยจะมุ่งเน้นให้ความสำคัญโดยตรงกับบุคลากรในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การประกาศรับบุคลากรเข้ามาทำงาน จนถึงบุคลากรนั้น ได้เกษียณตัวเองออกจากงานแล้ว และกระบวนการต่าง ๆ นั้น จะช่วยให้บุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร

บีช (Beach, 1995, p. 54 อ้างถึงใน จันทรา สุรินทรานุรณ์, 2547) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนนโยบาย การกำหนดแผนงานการเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน

กล่าวโดยสรุปการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการวางแผนในการเลือกสรรบุคลากรเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงานที่จะมอบหมายให้รับผิดชอบ พร้อมกับส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร รวมทั้งดูแลระเบียบวินัยในการทำงานและการให้ออกจากงาน เพื่อความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

หลักการและแนวคิดการบริหารงานบุคคล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ปรับปรุง พ.ศ. 2545) ได้บัญญัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้านหลัก ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งหัวใจสำคัญของการบริหารทั้งหมดนั้น อยู่ที่คนหรือบุคลากรในบานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้หลักการและแนวคิดการบริหารงานบุคคลจำนวนมาก อาทิเช่น

อำนาจ วัฒนจินดา (2549, หน้า 24) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการบริหารงานบุคคลมีส่วนสำคัญในการผลักดันองค์กรให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่แต่ละองค์กรไม่ว่าทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างก็ให้ความสำคัญต่องานทรัพยากรมนุษย์

เพิ่มขึ้น โดยได้ตระหนักถึงความสำคัญ เพื่อส่งเสริมองค์การจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่แก่องค์กรบุคลากร นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่มีผลทำให้องค์กรมีความเจริญหรือเสื่อมได้ เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่พิเศษแตกต่างจากปัจจัยอื่น ๆ เนื่องจากบุคลากรมีหน้าที่ในการรวบรวมปัจจัยอื่น ๆ ทั้งหมด เช่น งบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และวิธีการบริหารงาน เพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารงานขึ้น และบุคลากรยังมีส่วนทำให้สภาพการบริหารงานนั้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้หากองค์กรใดที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถแท้จริง องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้โดยง่าย ด้วยเหตุผลนี้ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับงานบริหารงานบุคคล เพราะบุคคลถือเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด

วิชัย โกลสุวรรณจินดา (2556, หน้า 9) หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นการช่วยให้ฝ่ายบริหารองค์การมีพนักงานหรือคนงานที่มีการพัฒนา ใช้ประโยชน์ ประเมินค่าคงอยู่ และทำงานที่กำหนดในจำนวนและฝีมือตามที่ต้องการ ดังนั้นจึงสามารถแยกงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกได้ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นการศึกษาวิเคราะห์ถึงจำนวนและประเภทของพนักงานที่ต้องการในอนาคต
2. การสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลประเภทที่ต้องการในเวลาที่ต้องการ
3. การฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งรวมถึงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การฝึกอบรมในการทำงาน การบรรจุเข้าทำงาน การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง และการเลิกจ้าง
4. การประเมินผลการทำงาน ซึ่งเป็นการประเมินผลพนักงานว่าได้ปฏิบัติงานได้ผลตามที่กำหนดหรือไม่ หากจำเป็นก็ต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมและมีผลต่อการให้ความดีความชอบด้วย
5. การจ่ายผลตอบแทนในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการและสิ่งจูงใจต่าง ๆ ในการทำงาน รวมทั้งเงื่อนไขต่าง ๆ ตามกฎหมาย เช่น การประกันสังคม การจ่ายเงินทดแทนการป้องกันอันตรายในการทำงานการจ่ายค่าล่วงเวลา เป็นต้น
6. การแรงงานสัมพันธ์ โดยเป็นการกำหนดนโยบายในการสร้างความสัมพันธ์กับพนักงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และหากพนักงานมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานและมีการเรียกร้องก็จำเป็นต้องจัดความสัมพันธ์กับสหภาพแรงงานและจัดผู้เชี่ยวชาญในการเจรจาต่อรอง เพื่อหาข้อยุติ

Castetter (1996, p. 20 อ้างถึงใน จอมพงษ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 85-86) การจัดกระบวนการบริหารงานบุคลากรก็ต้องจัดทำให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์ในการบริหารบุคลากร ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารงานบุคลากรจะต้องนำมาพิจารณาอย่างรอบคอบ โดยการดำเนินงานดังกล่าวจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ และการใช้ศาสตร์และศิลป์ดังกล่าวก็ต้องมีเครื่องมือ ซึ่งหมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารบุคคล ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนบุคลากร (Human resource planning) หรือการวางแผนกำลังคน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับงานหลักในเรื่องการคาดคะเนกำลังคน การทำโครงสร้างขององค์การ การเตรียมกำลังคนที่มีอยู่ การคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงกำลังคนในปัจจุบัน การทำโปรแกรมสนับสนุนและเพิ่มพูนกำลังคน และการวางแผนควบคุมกำลังคน
2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment of personnel) ซึ่งได้แก่ การแสวงหาแหล่งกำลังคน การวางแผนนโยบายการสรรหา และการจัดกระบวนการสรรหา
3. การคัดเลือกบุคลากร (Selection of personnel) ได้แก่ การรวบรวมรายละเอียดของผู้สมัคร การประเมินผลผู้สมัคร และการจัดกระบวนการคัดเลือกต่าง ๆ
4. การปฐมนิเทศและพัฒนาบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน (Induction of personnel) ได้แก่ การปรับตัวเข้ากับองค์กรของบุคลากรใหม่ การปรับตัวเข้ากับระบบงาน การปรับตัวเข้ากับตำแหน่ง และการปรับตัวเข้ากับบุคลากรอื่น ๆ ในหน่วยงานรวมถึงวัฒนธรรมองค์กร
5. การประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคลากร (Appraisal of personnel performance) ได้แก่ แผนการประเมินการปฏิบัติงานต่าง ๆ การวัดการประสานงาน การพิจารณาผลต่าง ๆ จากการประเมินค่า
6. การพัฒนาบุคลากร (Development of personnel) ได้แก่ การฝึกงาน การศึกษา การพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้
7. ผลตอบแทนให้กับบุคลากร (Compensation of personnel) ได้แก่ เงินเดือน ค่าแรง รายได้ที่มีใช้เงินเดือน เงินปันผล
8. สวัสดิการ (Security) การให้สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย และบริการต่าง ๆ การจ้าง การป้องกัน การขู่เข็ญ เพื่ออิสรภาพทางวิชาการ
9. การให้บริการต่อเนื่องแก่บุคลากร (Continuity of personnel service) ได้แก่ การให้การศึกษาเพิ่มเติม การให้บริการชดเชย การให้ความรู้และบริการด้านสุขภาพ และความปลอดภัย รวมถึงการใช้บริการหลังเกษียณด้วย

กล่าวโดยสรุป หลักการและแนวคิดการบริหารงานบุคคล เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นที่ไปตามนโยบาย

แผนการบริหารงานของกลุ่มฝ่ายบริหาร กลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการบริหารงานบุคคลมีส่วนสำคัญในการผลักดันองค์การให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2557, หน้า 68) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

กล่าวโดยสรุป วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษายึดเป็นแนวทางในการดำเนินงานบริหารงานบุคลากรให้เกิดความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมศักยภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล เป็นกรอบการบริหารงานที่ผู้บริหารควรนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานบริหารบุคคลในองค์กร ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

สฎายุ ชีระวิชิตระกูล (2553, หน้า 10) การบริหารงานบุคคลได้ถูกกำหนดขอบข่ายไว้ในพระราชบัญญัติครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยครอบคลุมงานหลัก 6 งาน ดังนี้

1. ควบคุมดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฏระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) จากเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

2. พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. จัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา

5. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือคณะกรรมการสถานศึกษา มอบหมาย

Beach (1980 อ้างถึงใน สุกัลยา ชลเสถียร, 2554, หน้า 36) ในการกำหนดขอบข่าย และหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลกำหนดขอบข่ายได้ 12 งาน ดังนี้

1. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

2. การปฐมนิเทศแก่บุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่

3. การฝึกอบรมตามความต้องการของหน่วยงาน

4. การสร้างภาวะผู้นำในตัวบุคคล

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

6. การฝึกงานและแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง

7. การให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน

8. การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีอำนาจในการเพิ่มเงินเดือน เลื่อนขั้น โอน ย้าย ให้ออก

9. การนำกฎและระเบียบต่างๆออกใช้และดูแลให้เป็นไปตามกฏระเบียบนั้น

10. การแจ้งและชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลผู้ปฏิบัติงาน

11. การสร้างแรงจูงใจแก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานทั้งในเชิงรูปธรรมและนามธรรม

12. การจัดสวัสดิการและหลักประกันในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, หน้า 51) การบริหารงานบุคคล มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผล เป็นไปตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษา

สอดคล้องกับบทบัญญัติดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนด ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานบุคคล สามารถกำหนดเป็นรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

การวางแผนกำลังคนเป็นรากฐานที่แสดงให้เห็นถึงการทำงานของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงอนาคต ความต้องการของบุคคล สถานศึกษาจึงกำหนด แนวทางในการดำเนินการ

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง ได้แก่ ประเมินความต้องการอัตรากำลัง จัดทำแผน อัตรากำลังของสถานศึกษา เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น สำรวจและรวบรวมข้อมูล การขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถานศึกษา รวบรวมคำขอและผลงานการขอเลื่อนวิทยฐานะเสนอไปยัง ผู้มีอำนาจพิจารณาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม และเสนอขออนุมัติ ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินตามอำนาจหน้าที่ และตามที่ได้รับมอบหมาย

การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งมีนักวิชาการและนักบริหาร ได้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

วิเชียร วิทษุฒ (2549, หน้า 20) กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการ ของการของการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการเคลื่อนย้ายบุคคล รวมทั้งการเคลื่อนย้ายกันภายใน การเคลื่อนย้ายออกจากองค์กร จุดมุ่งหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ เพื่อใช้ทรัพยากร มนุษย์เหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ไม่ว่าที่ใดและเมื่อใดมีความต้องการ ทรัพยากรเพื่อที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

พิชิตชัย ผ่องอุดม และคณะ (2551, หน้า 41) การวางแผนอัตรากำลังเป็นการคาดคะเน ล่วงหน้าว่า องค์กร หรือหน่วยงานมีความต้องการบุคลากรประเภทใด และจำนวนเท่าใดในอนาคต ให้เพียงพอกับปริมาณงาน โดยการวางแผนอัตรากำลัง มีทั้งการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549, หน้า 105) กล่าวว่า การวางแผนงานบุคลากรมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานในประเภทที่ต้องการในช่วงเวลาที่เหมาะสม และเตรียมพนักงานเหล่านั้น ให้สามารถปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรที่กำหนดไว้ในปัจจุบันและอนาคตได้

กล่าวโดยสรุป การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง คือ กระบวนการวิเคราะห์ความต้องการด้านอัตรากำลังคน แบบมีระบบ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสมและใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.1 การสรรหา ในการบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานหรือองค์การ การสรรหาบุคคลและการคัดเลือกบุคคลเป็นงานบริหารที่มีความสำคัญที่สุด เพราะความก้าวหน้าของหน่วยงานหรือองค์การทุกชนิดขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของบุคคลที่มีอยู่ในหน่วยงานหรือองค์การเป็นสำคัญ ถ้าการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลผิดพลาด หน่วยงานหรือองค์การก็อาจจะไม่มีบุคคลที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งจะมีผลกระทบอย่างร้ายแรงแก่หน่วยงานได้ ดังนั้นผู้บริหารที่มีส่วนรับผิดชอบต่อการบริหารบุคคลจะต้องกำหนดนโยบาย วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่ชัดเจนและมีระเบียบแบบแผนปฏิบัติ ซึ่งการสรรหาบุคคลมีนักวิชาการและนักบริหารได้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

โอ เกลน สตาล (O. Glenn Stahl, 1959 อ้างถึงใน ปรัชญา ภัทรกำจร, 2546, หน้า 23) ได้ให้ความหมายการสรรหาบุคลากรว่า หมายถึง การค้นหาและใช้ประโยชน์จากตลาดแรงงานที่ดีที่สุดสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องการโดยใช้เอกสารแจ้งข้อความที่ชวนให้สนใจ การประชาสัมพันธ์ที่เพียงพอกับการเลือกใช้การทดสอบที่ทันสมัย การค้นหาผู้ที่จะมาแข่งขันกันทั้งภายในและภายนอกองค์การอย่างกว้างขวาง และการบรรจุบุคคลเข้ามาทำงานให้เหมาะสมกับงานตลอดจนติดตามดูผลการทดลองปฏิบัติงานด้วย

ฟลิปโป (Flippo, 1984, p. 210) ได้ให้คำนิยามการสรรหาบุคลากรว่า กระบวนการค้นหาบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานและเร่งเร้าให้เข้ามาสมัครทำงานให้กับองค์การ

สุภารัตน์ รวดเร็ว (2544, หน้า 30) ให้ความหมายการสรรหาว่า การสรรหา คือ กระบวนการเลือกสรรจากแหล่งบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการกระทำต่าง ๆ เพื่อให้ได้คนมาทำงานนับตั้งแต่การประกาศรับสมัคร การประชาสัมพันธ์ การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือก การค้นหาบุคลากรจากแหล่งบุคลากรต่างๆ ทั้งภายในหน่วยงานเดียวกัน และภายนอกหน่วยงาน การบรรจุบุคลากรเข้ามาทำงานให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการติดตามงานของการปฏิบัติงานด้วย

กล่าวโดยสรุป การสรรหาบุคลากร หมายถึง การแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน มีขั้นตอนในการสรรหา คือ ประกาศรับสมัคร รับสมัคร ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบสอบคัดเลือกและประกาศผลซึ่งส่งผลให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ

2.2 การบรรจุแต่งตั้งขั้นนี้เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการเลือกสรรบุคคล

เข้าดำรงตำแหน่งนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้
 สุภาพร พิศาลบุตร (2543, หน้า 263-266) ได้กล่าวไว้ว่า การบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การกำหนดให้พนักงานใหม่เข้าทำงานใดงานหนึ่งที่กำหนดให้หลังจากที่ได้ผ่านกรรมวิธีต่าง ๆ ในการจ้างและได้ประกาศผลแล้ว คือ นับตั้งแต่การสมัคร การคัดเลือกจนกระทั่งการตรวจสอบประวัติภูมิหลังโดยมากหัวหน้างานต่าง ๆ มักจะเป็น ผู้พิจารณาเองโดยคำนึงถึงลักษณะของงาน และจะต้องมีการทดลองงานอาจจะเป็น 3 เดือน 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี

อุทัย หิรัญโต (2523, หน้า 151 อ้างถึงใน พระเสด็จ ปกศุสโร, 2554, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การจัดให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่ เข้าปฏิบัติงาน และมอบหมายงาน หรือกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุ

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2540, หน้า 72) ได้กล่าวถึง การบรรจุแต่งตั้งว่าเป็นกระบวนการดำเนินการที่ต่อเนื่องจากการคัดเลือก เมื่อคัดเลือกได้ตัวบุคลากรมาแล้ว ก็จะต้องบรรจุให้เข้าดำรงตำแหน่งเพื่อปฏิบัติงานต่อไป การบรรจุให้เข้าดำรงตำแหน่ง อาจดำเนินการได้เป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การบรรจุเพื่อทดลองปฏิบัติราชการ หมายถึง การบรรจุเข้าดำรงตำแหน่งตามที่คัดเลือกไว้ให้เข้าปฏิบัติหน้าที่ในช่วงเวลาหนึ่งก่อน โดยปกติจะกำหนดเวลา 6 เดือน ถึง 1 ปี เพื่อจะทดสอบดูว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความประพฤติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือไม่ ถ้าไม่เหมาะสมจะต้องให้ออกไป ถ้ามีความรู้ความสามารถและความประพฤติเหมาะสมกับบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริงต่อไป

2. การบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริง เป็นการดำเนินการต่อจากการทดลองปฏิบัติราชการ เมื่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาเห็นว่าบุคลากรได้ทดลองปฏิบัติราชการครบกำหนดตามเวลาแล้ว เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความประพฤติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่แล้ว ก็ออกคำสั่งบรรจุให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริงต่อไป

กล่าวโดยสรุป การบรรจุแต่งตั้งเป็นกระบวนการดำเนินการที่ต่อเนื่องจากการคัดเลือก เมื่อคัดเลือกได้ตัวบุคลากรมาแล้วก็ต้องบรรจุให้เข้าดำรงตำแหน่งเพื่อปฏิบัติงานต่อไป การบรรจุให้เข้าดำรงตำแหน่งการกำหนดให้พนักงานใหม่เข้าทำงานใดงานหนึ่งที่กำหนดให้หลังจากที่ได้ผ่านกรรมวิธีต่าง ๆ เข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่ เข้าปฏิบัติงานและมอบหมายงานหรือกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ

การแสวงหาบุคลากรเข้ามาทำงานเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะถ้าได้บุคลากรที่ไม่ดี หรือทำงานไม่เป็น ขาดความรู้ความสามารถหรือไม่สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายกับสถานศึกษา นั่นคือ สถานศึกษาจะต้องพยายามหาทางเลือก ให้ได้คนดี คนที่เหมาะสมกับงาน มีความรู้ความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ สถานศึกษาจึงกำหนด แนวทางในการดำเนินงาน ภาระงานการบริหารงานบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2546, หน้า 5) ในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีรายละเอียดดังนี้

1. ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาแนวทางการปฏิบัติ โดยการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ในตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และการบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

2. การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีการจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษา สามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของ สถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

3. การแต่งตั้ง ย้าย โอนครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายครูและบุคลากร ทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น และการ โอนหรือการเปลี่ยนแปลง สถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

4. การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบครูและบุคลากร ทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) และ ลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67)

5. การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่งกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษา รักษาการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มี ผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสมให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้ง

ข้าราชการในสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา 54) แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

กล่าวโดยสรุป การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งคือ การแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการและมีขั้นตอนในการสรรหา จัดทำใบสมัคร ประกาศรับสมัครรับสมัคร ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ สอบคัดเลือก และประกาศผล

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ในปัจจุบัน “ยุคโลกาภิวัตน์” ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยี ทำให้สิ่งต่าง ๆ ที่นำมาใช้ล้ำสมัยในขณะเดียวกันการปฏิบัติงานของบุคลากรเฉื่อยชา เชื่องช้า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานลดลง จึงมีความจำเป็นที่ต้องจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาจึงกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, หน้า 8) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นการดำเนินการบริหารงานบุคลากร ดังนี้

1. ตามกฎหมายว่าด้วยการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีการพัฒนา ก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (มาตรา 79) การพัฒนา ก่อนเลื่อนตำแหน่ง (มาตรา 80) การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ (มาตรา 55)

2. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา คณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบ พิจารณาตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน และผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีไม่สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังกล่าวทราบ กรณีเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการ ให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด รายงานการสั่งเลื่อน และไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

3. การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กรณีเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

ที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด และในกรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจาก สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้ เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

4. การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และค่าตอบแทนอื่น ให้ดำเนินการตามที่กระทรวงกำหนด

5. เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

6. งานทะเบียนประวัติ จัดทำ และเก็บรักษาทะเบียนประวัติของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาบันทึกและแก้ไขการเปลี่ยนแปลงข้อมูลลงใน ทะเบียนประวัติ

6. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้มีการตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบด้วยสมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

7. การขอมิบัติประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ผู้มีบัตกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคล ต่าง ๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง นำเสนอผู้มีอำนาจลงนาม ในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยคุมทะเบียนประวัติไว้และส่งคืน บัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

ดังนั้น การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับบุคลากรเป็นอย่างมาก นักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญและความจำเป็นของ การเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากรไว้หลายแนวทาง ดังนี้

สมพร เสรีวัลลภ (2539, หน้า 19) ได้กล่าวถึง หลักการเหตุผล และความจำเป็น ในการที่จะต้องมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรโดยสรุป ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะ พัฒนาวิจัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน

2. การพัฒนาของคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย การสร้างเสริมประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงาน จนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคน ไปรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งเป็นคณะ และเป็นรายบุคคลและบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

4. จุดประสงค์ประการแรกในการสร้างเสริมประสิทธิภาพบุคลากรนั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น และในกรณีเช่นนี้ก็จำเป็นที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้ระดับทัดเทียมกัน

5. ระบบโรงเรียนควรจะถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้น เป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่ได้ผลระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับระบบโรงเรียนนั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเข้มแข็งมั่นคงแน่นอนหนาแน่นให้แก่วัฒนธรรมโรงเรียนนั้น โดยตรง

พระเสด็จ ปกสุสโร (2554, หน้า 47) ได้ให้ความหมาย การเสริมสร้างประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ หมายถึง การทำให้บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียน

สมพร เสรีวัลลภ (2539, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นกรรมวิธีที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ได้ผลดี มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยให้บริการทั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กร

กล่าวโดยสรุป การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

4. วินัยและการรักษาวินัย

ในสถานศึกษาหนึ่ง ๆ ย่อมประกอบไปด้วยคนจำนวนมาก วินัยจึงเป็นเรื่องจำเป็นยิ่งต่อการบริหารงาน เพราะวินัยเป็นข้อกำหนดแนวทางปฏิบัติของบุคคลในองค์กรให้อยู่ร่วมกันได้ด้วยความระเบียบเรียบร้อย ให้ความคุ้มครองในการปฏิบัติงานให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ นักวิชาการและนักศึกษาได้อธิบายวินัยและการรักษาวินัยไว้ดังนี้

บรรจบ ศรีประภาพงศ์ (2548, หน้า 36-38) ได้อธิบาย วินัยและการรักษาวินัยไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวน ให้ได้ความจริงและความยุติธรรม โดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่อง ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้ว พบว่า ไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่ คณะกรรมการสอบสวนแล้ว พบว่า มีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.3 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

2.2 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้

2.3 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอผลการพิจารณา ให้อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาลงโทษ

2.4 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

2.5 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

3. การอุทธรณ์

3.1 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องอุทธรณ์ ต่อคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด

3.2 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

4. การร้องทุกข์

4.1 กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการ ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำสั่ง

4.2 กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการ

สอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษา

5. การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

5.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2 ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ

ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3 หมั่นสังเกต ตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุ เพื่อมิให้

ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

นวทัศน์ แนวสุข (2548, หน้า 34-36) ได้อธิบายขั้นตอนการรักษาวินัยไว้ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเสริมสร้างให้ข้าราชการมีวินัย ได้แก่ การกระทำในทางที่จะจูงใจให้ข้าราชการ
มีวินัยเป็นวิธีการรักษาวินัยแบบเสริมสร้าง (Constructive discipline) หรือในทางนิธาน (Positive
discipline) เพื่อให้เกิดอึดวินัย (Self-discipline) แนวทางในการจูงใจให้ข้าราชการมีวินัย อาจทำได้
โดยการสร้างปัจจัยที่ส่งเสริมวินัย ซึ่งได้แก่ปัจจัยดังต่อไปนี้

1.1 ความสำนึกในหน้าที่ เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการต้องทำงานตามหน้าที่
และต้องรักษาวินัยตามหน้าที่

1.2 ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่
ให้เกิดผลดี และความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความอดสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์
ของทางราชการอุทิศเวลาให้แก่ราชการ และรักษาความลับในราชการ

1.3 ความรักเกียรติศักดิ์ เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการรักษาชื่อเสียงไม่ประพฤตชั่ว
ไม่ทุจริต คดโกง หรือหาประโยชน์โดยมิชอบ

1.4 ความรักสภาพแวดล้อม เช่น รักงาน รักหน่วยงาน รักผู้บังคับบัญชา รักผู้ร่วมงาน
ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจทำงาน มีความสามัคคีประสานงานช่วยเหลือซึ่งกัน
และกันในหน้าที่ราชการ

1.5 ขวัญและกำลังใจ เป็นปัจจัยที่จะโน้มนำให้ข้าราชการตั้งใจทำดี ถ้าขวัญไม่ดี
หรือไม่มีกำลังใจก็จะไม่ยอมทำดี ขวัญและกำลังใจจึงเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย

1.6 ความร่วมมือร่วมใจ เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการมีความสามัคคี กลมเกลียว
ทำงานประสานกัน และทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยความตั้งใจดี

1.7 อุดมคติ ได้แก่ ความคิดที่บุคคลถือเอาเป็นแนวทางดำเนินชีวิตในอันที่จะให้ได้
บรรลุถึงสภาพอันดีเลิศ เน้นความคิดที่จะยึดถือเอาสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิต
หรือในการทำกิจการว่าจะทำเพื่อสิ่งนั้น เช่น เพื่อชื่อเสียง เพื่อประชาชน เพื่อชาติ เพื่อความสำเร็จ

ในชีวิต เป็นต้น อุดมคติในการทำงานเพื่อสิ่งที่ดี เป็นปัจจัยที่จะดึงดูดให้ข้าราชการตั้งใจทำงานอย่างมีวินัย อย่างซื่อสัตย์ สุจริต ไม่โกง ไม่เก และทุ่มเททำงานให้สำเร็จบรรลุผลตามอุดมคติ นั้น

1.8 ความภูมิใจเป็นพลังให้ข้าราชการตั้งใจทำงานให้ได้ผลดี โดยไม่หวังอะไรมากกว่าความภูมิใจ ซึ่งจะทำให้มีวินัยในการทำงาน

1.9 ความกลัว เช่น กลัวบาป กลัวถูกลงโทษ กลัวเสียชื่อเสียง กลัวตำต้อยหน้าหน้า ล้าหลังผู้อื่น เป็นต้น ความกลัวเป็นปัจจัยที่ทำให้ไม่กล้าทำผิด และส่งเสริมให้ตั้งใจทำงานด้วยความอุตสาหะมุ่งมั่นเพื่อให้พ้นจากสิ่งที่น่ากลัวนั้น

1.10 ความละเอียด เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการไม่ย่อท้อในสิ่งไม่ถูกต้อง หรือ ไม่สมควร หรือต้องทำให้ดี เพื่อไม่ให้เป็นที่อับอายขายหน้าเป็นที่อับอายขายหน้าผู้อื่น ซึ่งจะเป็ผลให้มีวินัย

1.11 ความบริสุทธิ์ใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

1.12 ความเคยชินในการทำในสิ่งที่ถูกที่ควร เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ ชักจูงแต่ให้ทำในสิ่งที่ถูกที่ควรเสมอ การทำในสิ่งที่ถูกที่ควรย่อมจะไม่ผิดวินัย

2. การป้องกันข้าราชการกระทำผิดวินัย ได้แก่ การกระทำในทางที่จะขจัดเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากเหตุที่ทำให้กระทำผิดวินัย

สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ได้แก่

2.1 ไม่รู้ระเบียบแบบแผน จึงกระทำผิดวินัยไปโดยไม่รู้ว่าผิด

2.2 อิทธิพลบีบบังคับ จึงจำต้องกระทำผิดวินัย

2.3 ความจำเป็นชักนำทำให้กระทำผิดวินัย

2.4 ความกีดกันทางอารมณ์ไม่มีทางระบายจึงกระทำผิดวินัย

แนวทางในการปฏิบัติการป้องกันการกระทำผิดวินัย ได้แก่

2.5 ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนแก่ข้าราชการให้ครบถ้วนทั่วถึง

2.6 ปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากอิทธิพลที่บีบบังคับให้กระทำผิดวินัย

2.7 ดูแลระมัดระวังและช่วยเหลือข้าราชการให้พ้นจากสิ่งชักนำให้กระทำผิด

2.8 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2.9 จัดฝึกอบรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการจงใจที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ

จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุป วินัยและการรักษาวินัย คือ การที่ข้าราชการปฏิบัติตามวินัย การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการที่กระทำผิด โดยผู้บริหารต้องใช

ภาวะผู้นำส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู

5. การออกจากราชการ

การให้บุคคลพ้นจากงานนั้น เป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการบริหารงานบุคคล เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรระยะหนึ่ง จนถึงวันอันสมควรที่จะต้องพักผ่อนจากการทำงาน ตามสภาพร่างกายของมนุษย์ โดยปกติจะถึงอายุ 60 ปี เป็นเกณฑ์ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของแต่ละบุคคล และสภาพของงานที่ต้องปฏิบัติ ตลอดจนความพร้อมขององค์กรด้วย ซึ่งทางราชการเรียกการเกษียณอายุ ในเรื่องนี้ได้มีนักศึกษานักวิชาการกล่าวถึงการออกจากราชการไว้ ดังนี้ รุ่งราตรี พานิช (2556, หน้า 51-52) การออกจากราชการมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การลาออกจากราชการ

1.1 รับเรื่องการลาออกของครูและบุคลากรในฐานะผู้บังคับบัญชาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณา

1.2 อนุญาตการลาออกของครูและบุคลากรในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

1.3 ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกของครูและบุคลากรในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้ง หากเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่หน่วยงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

2. การให้ออกจากราชการกรณีไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.1 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติ ครู ผู้ช่วยครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ หากภายหลังปรากฏว่า ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครู ผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่า กระทำผิดทางอาญา (เว้นแต่ได้กระทำความผิด โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ) รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน

3.1 กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย ถ้าผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ รายงานการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ รายงานการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.3 กรณีมีเหตุอันสมควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

4. กรณีมลทินมัวหมอง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรง กรณีมีเหตุอันสมควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวน ไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินมัวหมอง กรณีที่ถูกสอบสวนข้างต้นให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

5. กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บรรจบ ศรีประภาพงศ์ (2548, หน้า 38-40) ได้อธิบายขั้นตอนการออกจากราชการไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การลาออกจากราชการ

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการ ของครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรอื่นทางการศึกษา

- 1.2 รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น
 - 2.1 ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มข้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด
 - 2.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 - 2.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ
 - 2.4 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. การให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 - 3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)
 - 3.2 รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน
 - 4.1 กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ
 - 4.1.1 ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย
 - 4.1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้
 - 4.1.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 4.2 กรณีมีเหตุอันสมควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม
 - 4.2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เมื่อครูผู้ช่วยครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันสมควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

4.2.2 ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยความสะดวกสถานศึกษาเห็นว่า ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถ ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้ประพฤติคนเหมาะสม ให้ส่งยุติเรื่อง แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวน และผู้อำนวยความสะดวกสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติคนไม่เหมาะสมให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่พิจารณา

5. กรณีมลทินมัวหมอง

5.1 ผู้อำนวยความสะดวกสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง กรณีมีเหตุอันสมควรสงสัยว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะส่งลงโทษวินัยร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อราชการอย่างร้ายแรง

5.2 ผู้อำนวยความสะดวกสถานศึกษา เสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณา เมื่ออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา มีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพราะมลทินหรือมัวหมอง กรณีถูกสอบสวนข้างคนให้ผู้อำนวยความสะดวกสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

6. กรณีได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

6.1 ผู้อำนวยความสะดวกสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน เมื่อปรากฏว่า ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาล หรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

6.2 รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนิท คงภักดี (2548, หน้า 35) ได้จำแนกการออกจากราชการไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. ตามกฎหมาย ได้แก่ ตายและเกษียณ
2. สมัครใจออก ได้แก่ ลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ลาออกไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง มีผลตั้งแต่วันลาออก และสมัครใจไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ

3. ถูกลงโทษทางวินัย ได้แก่ ปลดออกและไล่ออก

4. ถูกสั่งให้ออก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออก และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. พิจารณา

5. ถูกเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ ได้แก่ แต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่น ย้ายและแต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่นที่หน่วยงานอื่น

มานพ แก้วขาว (2536, หน้า 25 อ้างถึงใน พระเล็ง ปกสุสโร, 2544, หน้า 56)

ได้สรุปการออกจากราชการไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. การออกจากราชการ

1.1 ต้องทำเป็นหนังสือลาออกมิใช่ลาออกด้วยวาจา โดยจะต้องเป็นหลักฐานที่เชื่อถือได้ คือ ต้องมีลายมือชื่อของผู้ลาออก

1.2 ต้องยื่นหนังสือลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้พิจารณาอนุญาต หรือเสนอต่อผู้มีอำนาจอนุญาต

1.3 ผู้ลาออกรอฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาว่าจะอนุญาตให้ออกตามที่ขอ หรือ ทำการยับยั้งไว้ก่อน

1.4 ในระหว่างที่รอคำสั่งจะหยุดราชการไม่ได้ ยกเว้นได้รับอนุญาตให้ลาป่วย หรือลากิจ จนกว่าจะได้รับอนุญาต หรือครบ 3 เดือน นับแต่วันลาออก

2. การให้ข้าราชการพ้นสภาพ การให้ข้าราชการพ้นจากสถานภาพมีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

2.1 การออกจากราชการเพราะตาย ก็เป็นอันพ้นจากราชการนับตั้งแต่วันที่ตาย โดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องอนุญาต เพียงแต่แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

2.2 การออกจากราชการ เพราะขาดคุณสมบัติ เมื่อข้าราชการพลเรือนขาดคุณสมบัติตามที่กำหนด ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุต้องสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ โดยไม่ต้องทำเป็นคำสั่งแบบราชการ

2.3 ออกจากราชการเพราะสูงอายุ เรียกกันโดยทั่วไปว่าเกษียณอายุมีขั้นตอนในการปฏิบัติ ดังนี้

2.3.1 ในทุกปี องค์กรกลางในการบริหารบุคคลขององค์กรนั้น ๆ ต้องสำรวจข้าราชการที่มีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ ในปีงบประมาณถัดไปแล้วแจ้งให้กระทรวงเจ้าสังกัด และกระทรวงการคลังทราบ

2.3.2 เมื่อส่วนราชการต่าง ๆ ได้รับแจ้งรายชื่อแล้วจะต้องรีบดำเนินการตามระเบียบต่อไป

2.4 การให้ออกจากราชการเพราะมีเหตุเกี่ยวกับสมรรถภาพ หรือวินัยซึ่งมีกรณีต่าง ๆ ดังนี้

2.4.1 ให้ออกจากราชการ เพราะลองปฏิบัติหน้าที่แล้วปรากฏว่า มีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ หรือมีความสามารถไม่เหมาะสม ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง สั่งให้ผู้นั้น ออกจากราชการตามที่บัญญัติไว้ในระเบียบ

2.4.2 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน ในระหว่างถูกสอบสวนพิจารณาผู้มีอำนาจ แต่งตั้งเป็นผู้สั่ง

2.4.3 การให้ออกจากราชการเพราะหย่อนสมรรถภาพ และประพฤติตน ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่ หรือเจ็บป่วยจนไม่อาจสามารถปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้โดยสม่ำเสมอ ถ้าเห็นผู้บังคับบัญชาเห็นว่า หากได้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหาย แก่ราชการก็อาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

2.4.4 การให้ออกจากราชการเพราะต้องรับโทษจำคุกในความผิดที่ต้องกระทำ โดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ เมื่อได้รับโทษจำคุก หรือเพราะมีมลทินมัวหมอง หรือเพราะกระทำผิดวินัยร้ายแรง โดยคำพิพากษาที่สุดแล้ว ผู้มีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

กล่าวโดยสรุป การออกจากราชการ คือ การที่บุคลากรพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของทางราชการ เนื่องจากการลดจำนวนพนักงานเกษียณอายุหรือทุพพลภาพ และตาย หรือตามประสงค์ของตัวข้าราชการเองหรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา เพราะมี เหตุเสียหาย ซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ของทางราชการ

กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นมาตรการจูงใจให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ต่อไป

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ตำแหน่ง ตัวแปรด้านตำแหน่งนั้น ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ ระดับชั้น/ ฝ่ายงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนและทำหน้าที่เป็นบุคลากรในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ดังนั้นตำแหน่งย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และมีผู้ศึกษาและทำการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันย่อมส่งผลทำให้คน

มีความคิดเห็นในคุณลักษณะของบุคคลแตกต่างกันไป ผู้วิจัยกำหนดตำแหน่งของบุคลากร
 ในโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยจำแนกเป็นครู
 หัวหน้ากลุ่มสาระ/ ระดับชั้น/ ฝ่ายงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสอดคล้อง
 กับงานวิจัยของ พรทิพย์ อรุณทอง (2541) ได้ศึกษา การวิจัยทางการศึกษาความคิดเห็นของครู
 และผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษากรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
 ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามตำแหน่งครูผู้สอนมีความคิดเห็น
 เกี่ยวกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมาตรฐานที่ 3 มาตรฐานที่ 7 แตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำราญ หงส์กลาง (2547) ได้ศึกษา
 สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา
 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเสด็จปภัสสุโร (2554) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคล
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี
 เขต 1 พบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05
 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งราตรี พานิช (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากร
 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า
 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากร จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน
 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รณกฤต รินทะชัย
 (2557) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05

จากเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ตำแหน่งเป็นตัวแทนที่น่าสนใจ
 และเป็นตัวแทนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการที่จะบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหาร ครู และ
 บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนได้ ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแทนที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ประสบการณ์การทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และเป็นตัวแปร
 ที่สำคัญ สามารถเป็นตัวชี้วัดให้ทราบถึงปัญหาการบริหารงานบุคลากรขององค์กรได้ เพราะ
 ประสบการณ์ในการทำงานทำให้ตัวบุคคลมีโอกาสได้เรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหา
 ได้ชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริง ก่อให้เกิดทักษะ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ
 แนวคิดของ สมชาย นำประเสริฐชัย (2546) ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นเก่า

แนวคิดหลายอย่างจึงไม่พัฒนาที่จะแข่งขันได้ในหลายองค์กร จึงประสบปัญหาและในที่สุดหลายองค์กรต้องล้มไป ทำให้ผู้บริหารหลายคนไม่กล้าตัดสินใจ ทำให้พลาดโอกาสที่สำคัญในการแข่งขัน ซึ่งประสบการณ์ในการบริหารงานเป็นตัวแปรสำคัญตัวหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา บุญยงค์ (2546) ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ด้านการศึกษา: ศึกษากรณีของเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ครูของ โรงเรียนสังกัดเทศบาลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาการศึกษาต่อและความต้องการพัฒนาการเข้ารับการศึกษาที่สูง รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการศึกษา ความรู้และฝีมือ และด้านการพัฒนาตนเอง เป็นลำดับน้อยที่สุด การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ ดาราสร (2551) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพันธ์ เพชรางกูร (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรียาภรณ์ ทองฟู (2555) ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล สุขสวัสดิ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารงานโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ เดชอภิรักษ์กมล (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ

โรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่น่าสนใจ และเป็นตัวแปรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการที่จะบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนได้ ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

งานวิจัยภายในประเทศ

ธีรวุฒิ สิทธิกุล (2550) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. โดยรวมและรายด้านมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นวลถวิล สุชาดาวุฒิ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดต่างกันทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีขนาดต่างกัน ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการวิจัยและด้านการหมุนเวียนตำแหน่งงาน โดยรวมและรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วีระ สุรินทร์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ

งานบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็ก ได้วางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ได้เสนอความต้องการอัตรากำลังต่อหน่วยงานต้นสังกัด ให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานส่งเสริมให้บุคลากรที่ผ่านการอบรมนำความรู้มาพัฒนางานอย่างอิสระ มีคณะกรรมการในการพิจารณาความดีความชอบ และได้สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาส่วนน้อยได้เสนอไว้คือ ไม่ได้วางแผนและเก็บข้อมูลบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ไม่ได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ได้จัดแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ไม่ได้จัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่รัฐบาลจัดให้ และไม่ได้นำเสนอการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นข้อมูลในการวางแผนในปีการศึกษาต่อไป

สุกัลยา ชลเสถียร (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิญา แสนสุข (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา พบว่า ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยามีเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับชั้นที่สอนและวิทยฐานะ เห็นว่ามีปัญหาดังกล่าวแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น การเปรียบเทียบความแตกต่าง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน จำแนกตามระดับชั้น ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยระดับชั้นที่สอนปฐมวัยมีปัญหาน้อยกว่าระดับชั้นที่สอนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

ลีน่า พอนมาเจติ (2555) ได้ศึกษา สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาวลาว ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการวางแผนบุคลากร โดยรวมและรายข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการสรรหาบุคลากร โดยรวมและรายข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการชำระรักษาบุคลากร โดยรวมและรายข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมและรายข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

รุ่งราตรี พานิช (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และ กำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

จิตติยา ปทุมราษฎร์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากร โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาโดยรวมและรายด้านมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย การเปรียบเทียบข้าราชการครู ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติการเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากร จำแนกตาม ขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จิรภัทร เชียงทอง (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และแนวทางการพัฒนา การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีดังนี้ ควรจัดทำข้อมูลการกำหนดความต้องการกำลังคนไว้ล่วงหน้าเพื่อขออัตรากำลังครู จัดประชุมชี้แจงมอบหมายงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในโรงเรียนที่จะรับมอบหมายงานได้เข้าใจ โดยจัดสวัสดิการที่จำเป็นขั้นพื้นฐานให้เหมาะสมและพอเพียง โดยมีความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร มีการช่วยเหลือและให้ข้อเสนอแนะในเรื่องการโอน หรือย้ายบุคลากรที่มีคุณภาพไปสังกัดหน่วยงานอื่น

สุวิมล สุขสวัสดิ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารงานโรงเรียน กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กมลทิพย์ เดชอภิรักษ์กมล (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อจำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากร จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรนั้น ควรพัฒนาทุกด้านด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและบรรจุ

แต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

งานวิจัยต่างประเทศ

เบเคอล่า (Becerra, 1972) ได้ศึกษา บทบาทการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของชุมชน ผลปรากฏว่า การตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาใด ๆ ที่เกี่ยวกับสถานศึกษานั้น ๆ ผู้บริหารและผู้แทนชุมชนต้องร่วมมือกันและทำความเข้าใจเกี่ยวกับ โครงการทางการศึกษาตามบทบาทหน้าที่และนโยบายที่ได้ตกลงกันไว้ และผู้บริหารจะต้องเข้าใจ ตลอดทั้งต้องสนใจเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างชุมชน

แม็คคาเบ (McCabe, 1974) ได้ศึกษา งานบุคคลในสถานศึกษาเกี่ยวกับการเข้าไป มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของวิทยาลัยในรัฐเวอจิเนีย ปี ค.ศ. 1974 พบว่า สมาชิกของชุมชน และมหาวิทยาลัยต่างมีความเชื่อว่า ความร่วมมือด้านปฏิบัติและการพึ่งพาอาศัยกันเป็นสิ่งจำเป็น ในการพัฒนาชุมชน ถ้ามีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากเท่าไร โอกาสแห่งความสำเร็จ ของกลุ่มที่มีส่วนร่วมก็มีมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

กรินเดอร์ (Grinder, 1986) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ที่มีความรู้ด้านบริหารบุคคลมากที่สุด ในเรื่อง การรายงานผล (Report cards) ตารางนักเรียน (Pupil scheduling) และฐานข้อมูลนักเรียน (Pupil data base) ใช้น้อยที่สุดเกี่ยวกับงานธุรการ การประเมินผล และการฝึกอบรม

เมอร์ริสัน (Murison, 1987) ศึกษา การบริหารงานบุคคลของ 7 เขตการศึกษา (School districts) พบว่า เขต 7 ใช้เฉพาะระบบแบ่งเวลา (Time share system) ไม่ใช่ที่ปรึกษาจากต่างเขต มีปัญหาสำคัญเกี่ยวกับการขาดการฝึกอบรม การต่อต้านจากผู้ร่วมงาน ผู้วิจัยเสนอแนะให้ฝึกอบรม ผู้ร่วมงาน วางแผน และแก้ปัญหาเรื่องการยอมรับ

คูเปอร์ (Cooper, 1991) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาโครงการให้ความดีความชอบครู ที่เมืองแฮนโคเวอร์ รัฐนิวแฮมเชียร์ สหรัฐอเมริกา พบว่า การพิจารณาความดีความชอบครู ควรจัดอยู่ในหลักเกณฑ์การให้เงินเดือนครู ส่วนครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่าการประเมิน ความดีความชอบครูในโรงเรียน ผู้วิจัยทำการศึกษานั้นได้เอาใจใส่ในเรื่องการเพิ่มเงินเดือน ที่มีผลงานดีเด่นอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการผู้รับผิดชอบ แต่หวังว่าอาชีพของตนน่าจะให้ความมั่นคงแก่ตนเองและแผนการตอบแทนทางด้านการเงิน ควรชัดเจนและเชื่อถือได้

แฮนสัน (Hanson, 1994) ได้วิจัย การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกส่วนตัวของบุคลากร บริษัทโดยสำรวจจากบริษัทที่มีบุคลากร ตั้งแต่ 1,000 คน ขึ้นไป พบว่า มีบริษัท 39 แห่ง ที่เน้น

การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรมบุคลากรของตนมากที่สุด สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้วิเคราะห์ และสรุปผลการสำรวจชี้ให้เห็นว่า การลงทุนของบริษัทในด้านการพัฒนาบุคลากรมีปัจจัยพื้นฐาน 2 สาเหตุ คือ เพื่อพัฒนาความชำนาญในการทำงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และการจัดการของแต่ละบุคคลเพื่อพัฒนาความคิดเห็นและการยอมรับความเข้าใจของบุคลากร ที่มีต่อองค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลในองค์กรและการจัดการศึกษาในระดับโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องมี ผู้ที่มีความรู้ในทุก ๆ ด้าน ตลอดจนวิธีการในการดำเนินการ รวมทั้งคิดค้นหลักการทำงาน เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของ โรงเรียนให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด เพราะงานต่าง ๆ ในโรงเรียน มีปัญหาเกิดขึ้นจากองค์ประกอบต่างกัน รวมถึงการพัฒนาการบริหารงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะมีองค์ประกอบที่มีตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารโรงเรียน ให้มีคุณภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองของผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ ระดับชั้น/ ฝ่ายงานครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 256 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ ระดับชั้น/ ฝ่ายงานครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2559 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน พงศ์เทพ จิระโร, 2559, หน้า 12-13) แล้วจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามตำแหน่งเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นจากนั้นจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ ระดับชั้น/ ฝ่ายงาน	77	49
ครูและบุคลากรทางการศึกษา	179	113
รวม	256	162

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยมีจำนวน 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) เพื่อให้ทราบถึงตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามแนวคิดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546, หน้า 51) ภายใต้องค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

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

เป็นแบบสอบถาม จำนวน 25 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1961, p. 113 อ้างถึงใน จิรภัทร เชียงทอง, 2557, หน้า 38) ดังนี้

- 5 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานของบุคลากรมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานของบุคลากรมาก
 - 3 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานของบุคลากรปานกลาง
 - 2 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานของบุคลากรน้อย
 - 1 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานของบุคลากรน้อยที่สุด
- ตอนที่ 3 ให้ผู้ตอบเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของ

โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยใช้วิธี (Checklist) หาค่าความถี่ ร้อยละ เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญของข้อเสนอแนะ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยพัฒนาจาก แนวคิดขอบข่าย

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546, หน้า 51) ภายใต้อุปกรณ์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

- 2.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 2.4 วินัยและการรักษาวินัย
- 2.5 การออกจากราชการ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอที่ปรึกษาหลักเพื่อตรวจสอบและพิจารณาแก้ไข ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำไปหาคุณภาพ โดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยดำเนินการดังนี้

3.1 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามที่แก้ไข แล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนนำไปหาค่าอำนาจจำแนก และหาความเชื่อมั่น

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

- 3.1.1 ดร.สถาพร พงษ์พิบูล อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.1.2 ดร.จิราพรรณ พงษ์ภักดิ์ อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.1.3 นางสุมาลี ถาวรวิริยะนันท์ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง

3.2 จัดทำแบบสอบถามโดยปรับปรุงจากความเห็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบแล้วนำเสนอที่ปรึกษาหลัก พิจารณาอีกครั้ง

3.3 การหาค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ ระดับชั้น/ ฝ่ายงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ดังนี้

3.3.1 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .59 ถึง .87

3.3.2 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204 อ้างถึงใน พงศ์เทพ จิระโร, 2559, หน้า 21) ผลการวิเคราะห์พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารสถานศึกษาถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 162 ฉบับไปยังครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ ระดับชั้น/ ฝ่ายงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของ โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างให้ตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 162 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม นำแบบสอบถามมาตรวจความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ความหมาย คะแนนค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดซึ่งกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ ดังนี้ (พงศเทพ จิระโร, 2552, หน้า 12)

- 4.50-5.00 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานของบุคลากรมากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานของบุคลากรมาก
- 2.50-3.49 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานของบุคลากรปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานของบุคลากรน้อย
- 1.00-1.49 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานของบุคลากรน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยเลือกเฉพาะ วิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการหาค่าระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่
 - 2.1 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง โดยการวิเคราะห์สถิติใช้การทดสอบค่าที (t -test)
 - 2.2 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ประสิทธิภาพการทำงาน โดยการวิเคราะห์สถิติ ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่และค่าร้อยละ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
- SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
- t แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t -test Distribution)
- p แทน ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
- df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
- F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ (F-test)
- SS แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Sum of squares)
- MS แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square)
- * แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ โดยรวมและรายด้าน ใช้สถิติค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสิน
ระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยม
ตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัญหา
และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ ระดับชั้น/ ฝ่ายงาน	49	8.00
1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา	113	92.00
รวม	162	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 ไม่เกิน 3 ปี	39	24.00
2.2 3-4 ปี	44	27.20
2.3 มากกว่า 4 ปี	79	48.80
รวม	162	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00 และครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ ระดับชั้น/ ฝ่ายงาน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มี

ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 4 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 รองลงมาเป็น ประสบการณ์การทำงาน 3-4 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 และประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 3-8

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัญหาการพัฒนาการบริหาร งานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคลากร	$n = 162$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.40	0.77	ปานกลาง	2
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.35	0.91	ปานกลาง	4
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	3.39	0.85	ปานกลาง	3
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.48	0.97	ปานกลาง	1
5. ด้านการออกจากราชการ	3.33	0.91	ปานกลาง	5
รวม	3.33	0.82	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัญหาการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยม-ตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ เมื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง แต่ละด้านโดยแยกเป็นรายชื่อ ปรากฏผลดังตาราง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัญหาการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. มีการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรของโรงเรียน	3.45	0.91	ปานกลาง	3
2. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน	3.61	0.99	มาก	1
3. ความชัดเจนของการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากรในโรงเรียน	3.48	0.94	ปานกลาง	2
4. การกำหนดมาตรการส่งเสริมการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยคำนึงถึงบุคคลในท้องถิ่น	3.28	1.03	ปานกลาง	5
5. มีการสำรวจคุณสมบัติและมาตรการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่	3.35	0.87	ปานกลาง	4
รวม	3.40	0.77	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัญหาการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อมีค่าเฉลี่ย ในระดับปานกลางถึงมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ความชัดเจนของการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากรในโรงเรียน และมีการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรของโรงเรียน ตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกำหนดมาตรการส่งเสริมการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยคำนึงถึงบุคคลในท้องถิ่น

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัญหาการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. มีการปฐมนิเทศชี้แจง แนะนำงานที่ต้องรับผิดชอบแก่บุคลากรในโรงเรียน	3.42	1.00	ปานกลาง	3
2. มีการจัดให้บุคลากรสอนตรงตามความถนัดและความชำนาญ	3.57	0.99	มาก	1
3. มีการชี้แจงหรือดำเนินการให้บุคลากรทราบบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง	3.53	0.94	มาก	2
4. มีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.40	0.94	ปานกลาง	4
5. มีการแบ่งงานให้บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบในปริมาณที่เหมาะสม	3.27	1.00	ปานกลาง	5
รวม	3.35	0.91	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัญหาการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายชื่อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ มีการจัดให้บุคลากรสอนตรงตามความถนัดและความชำนาญ มีการชี้แจงหรือดำเนินการให้บุคลากรทราบบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และมีการปฐมนิเทศชี้แจงแนะนำงานที่ต้องรับผิดชอบแก่บุคลากรในโรงเรียน ตามลำดับข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการแบ่งงานให้บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบในปริมาณที่เหมาะสม

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัญหาการพัฒนารบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. มีการวางแผนและกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรชัดเจน	3.33	0.94	ปานกลาง	3
2. มีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรมสัมมนาและศึกษาต่อ	3.48	1.02	ปานกลาง	1
3. มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน	3.17	1.04	ปานกลาง	4
4. มีสวัสดิการต่าง ๆ เสริมจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ แก่บุคลากร	3.09	1.10	ปานกลาง	5
5. มีระบบการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับปรุงงาน	3.44	0.95	ปานกลาง	2
รวม	3.39	0.85	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัญหาการพัฒนารบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ มีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรมสัมมนาและศึกษาต่อมีระบบการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับปรุงงาน และมีการวางแผนและกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรชัดเจน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีสวัสดิการต่าง ๆ เสริมจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้หรือผลประโยชน์อื่น ๆ แก่บุคลากร

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัญหาการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	n = 162		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. บุคลากรส่วนใหญ่มีความซื่อสัตย์ สุจริต	3.44	1.07	ปานกลาง	3
2. บุคลากรส่วนใหญ่ขยัน หมั่นเพียร เอาใจใส่รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ	3.33	1.09	ปานกลาง	5
3. การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชนและสังคม	3.46	0.95	ปานกลาง	2
4. การปฏิบัติตนทางวินัยที่บัญญัติไว้อย่างเคร่งครัด	3.38	1.00	ปานกลาง	4
5. การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย	3.52	0.99	มาก	1
รวม	3.48	0.97	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัญหาการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่ง โดยชอบด้วยกฎหมายการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนชุมชนและสังคม และบุคลากรส่วนใหญ่มีความซื่อสัตย์สุจริต ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรส่วนใหญ่ขยันหมั่นเพียรเอาใจใส่รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัญหาการพัฒนารบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการออกจากราชการ

ด้านการออกจากราชการ	n = 162		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. มีระเบียบปฏิบัติสำหรับการออกจากราชการ เนื่องจากเจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้	3.45	1.02	ปานกลาง	1
2. มีคู่มือให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องการ ขอย้ายโอนหรือต้องการลาออก	3.14	0.94	ปานกลาง	4
3. มีการจัดหาระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้ายโอน การลาออก ไว้ให้บริการ	3.12	1.00	ปานกลาง	5
4. มีการจัดอบรมความประพฤติให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	3.31	0.96	ปานกลาง	2
5. การให้ความช่วยเหลือในด้านการรับ บำเหน็จบำนาญของผู้ร่วมงานที่พ้นหน้าที่ราชการ	3.20	0.99	ปานกลาง	3
รวม	3.33	0.91	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัญหาการพัฒนารบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยม-ตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการออกจากราชการ โดยรวม และรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ มีระเบียบปฏิบัติสำหรับการออกจากราชการ เนื่องจากเจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ มีการจัดอบรมความประพฤติให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ และการให้ความช่วยเหลือในด้านการรับบำเหน็จบำนาญของผู้ร่วมงานที่พ้นหน้าที่ราชการ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการจัดหาระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้ายโอนการลาออกไว้ให้บริการ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ไว้ปรากฏในตารางที่ 9-12

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองจำแนกตามตำแหน่ง

ปัญหาการบริหารงานบุคลากร	ตำแหน่ง							
	ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ ระดับชั้น/ ฝ่ายงาน				ครูและบุคลากรทางการศึกษา			
	<i>n</i> = 49				<i>n</i> = 113			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.85	0.43	มาก	3	3.36	0.78	ปานกลาง	2
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.77	0.67	มาก	5	3.31	0.92	ปานกลาง	4
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.81	0.72	มาก	4	3.35	0.85	ปานกลาง	3
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.23	0.53	มาก	1	3.41	0.97	ปานกลาง	1
5. ด้านการออกจากราชการ	4.00	0.61	มาก	2	3.27	0.91	ปานกลาง	5
รวม	3.88	0.51	มาก		3.28	0.82	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่ง ดังนี้

ตำแหน่งครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ ระดับชั้น/ ฝ่ายงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ด้านวินัย และการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ตำแหน่งครู และบุคลากรทางการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน โดยการทดสอบค่าที (Independent *t*-test)

ปัญหาการบริหารงานบุคลากร	ตำแหน่ง				<i>t</i>	<i>p</i>
	ผู้บริหารและครู หัวหน้ากลุ่มสาระ/ ระดับชั้น		ครูและบุคลากร ทางการศึกษา			
	<i>n</i> = 13		<i>n</i> = 149			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง	3.85	0.43	3.36	0.78	3.60*	.00
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.77	0.67	3.31	0.92	1.76	.08
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	3.81	0.72	3.35	0.85	1.87	.06
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.23	0.53	3.41	0.97	4.93*	.00
5. ด้านการออกจากราชการ	4.00	0.61	3.27	0.91	2.84*	.00
รวม	3.88	0.51	3.28	0.82	3.89*	.00

**p* < .05

จากตารางที่ 10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ
โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง
โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการสรรหา
และบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยองของสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ปัญหาการบริหารงานบุคลากร	ประสบการณ์การทำงาน											
	ไม่เกิน 3 ปี <i>n</i> = 128				3 - 4 ปี <i>n</i> = 16				มากกว่า 4 ปี <i>n</i> = 79			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.47	0.83	ปานกลาง	1	3.50	0.80	มาก	3	3.31	0.72	ปานกลาง	3
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.38	0.90	ปานกลาง	3	3.50	0.95	มาก	4	3.24	0.89	ปานกลาง	4
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.47	0.84	ปานกลาง	2	3.44	0.84	ปานกลาง	5	3.32	0.86	ปานกลาง	2
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.30	1.08	ปานกลาง	5	3.63	0.97	มาก	1	3.49	0.91	ปานกลาง	1
5. ด้านการออกจากราชการ	3.32	0.98	ปานกลาง	4	3.58	0.96	มาก	2	3.19	0.83	ปานกลาง	5
รวม	3.37	0.89	ปานกลาง		3.51	0.88	มาก		3.20	0.73	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

ประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 3 ปี พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ประสบการณ์การทำงาน 3-4 ปี พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 4 ปี พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ปัญหาการบริหารงานบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.29	0.65	1.09	.34
	ภายในกลุ่ม	159	94.13	0.59		
	รวม	161	95.42			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.98	0.99	1.20	.30
	ภายในกลุ่ม	159	131.16	0.83		
	รวม	161	133.14			
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.83	0.42	0.58	.56
	ภายในกลุ่ม	159	114.67	0.72		
	รวม	161	115.50			
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	2	2.27	1.13	1.21	.30
	ภายในกลุ่ม	159	148.41	0.93		
	รวม	161	150.67			
5. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.29	2.15	2.64	.08
	ภายในกลุ่ม	159	129.37	0.81		
	รวม	161	133.66			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.80	1.40	2.12	.12
	ภายในกลุ่ม	159	104.86	0.66		
	รวม	161	107.66			

* $p < .05$

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยองสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยม-
ตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางที่
13-17

ตารางที่ 13 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสิน
ระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด
ตำแหน่ง

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	จำนวน $n = 162$	ร้อยละ	อันดับ
1. ควรมีการประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และข้าราชการครูในการกำหนดตำแหน่ง และความต้องการบุคลากรที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ของ สถานศึกษา	109	67.28	1
2. ควรจัดให้มีการอบรมผู้บริหารและข้าราชการครู ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐาน การจัดอัตรากำลังของบุคลากรในสถานศึกษา	52	32.10	2
3. ควรจัดให้มีสอบคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถเข้ามา ปฏิบัติงานตามเอกวิชา โดยใช้ข้อสอบส่วนกลางจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัด	1	0.62	3
รวม	162	100.00	

ตารางที่ 13 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสิน
ระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
โดยเรียงลำดับค่าร้อยละจากมากไปน้อย ได้แก่ ควรมีการประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร
และข้าราชการครูในการกำหนดตำแหน่งและความต้องการบุคลากรที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ของ
สถานศึกษา เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ควรจัดให้มีการอบรมผู้บริหารและข้าราชการครูที่เกี่ยวข้อง
เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานการจัดอัตรากำลังของ
บุคลากรในสถานศึกษา และควรจัดให้มีสอบคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน
ตามเอกวิชาโดยใช้ข้อสอบส่วนกลางจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยม-
ตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการสรรหา
และบรรจุแต่งตั้ง

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	จำนวน $n = 162$	ร้อยละ	อันดับ
1. มีการจัดประชุมชี้แจงมอบหมายหน้าที่และภารกิจ ให้บุคลากรในโรงเรียนหากมีปัญหาเรื่องใด ควรซักถามและปรึกษาหารือร่วมกันก่อนจะดำเนินการ ต่อไป	73	45.06	2
2. ควรมีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของ บุคลากรเพื่อการมอบหมายงานที่เหมาะสม	89	54.94	1
3. อื่น ๆ	0	0	0
รวม	162	100.00	

ตารางที่ 14 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสิน
ระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยเรียงลำดับ
ค่าร้อยละจากมากไปน้อย ได้แก่ ควรมีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากร
เพื่อการมอบหมายงานที่เหมาะสม เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ มีการจัดประชุมชี้แจงมอบหมาย
หน้าที่และภารกิจให้บุคลากรในโรงเรียนหากมีปัญหาเรื่องใดควรซักถามและปรึกษาหารือร่วมกัน
ก่อนจะดำเนินการต่อไปและอื่น ๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสิน
ระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติราชการ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	จำนวน <i>n</i> = 162	ร้อยละ	อันดับ
1. ควรมีการวางแผนและกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ในแต่ละปี	40	24.69	2
2. ควรให้การสนับสนุนและจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติมจาก ระบบราชการเพื่อกระตุ้นการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในโรงเรียน	12	75.31	1
3. อื่น ๆ	0	0	0
รวม	162	100.00	

ตารางที่ 15 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสิน
ระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการ โดยเรียงลำดับค่าร้อยละจากมากไปน้อย ได้แก่ ควรให้การสนับสนุนและจัดสวัสดิการ
ต่าง ๆ เพิ่มเติมจากระบบราชการเพื่อกระตุ้นการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงเรียน เป็นอันดับ 1
รองลงมา คือ ควรมีการวางแผนและกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีและอื่น ๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสิน
ระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	จำนวน $n = 162$	ร้อยละ	อันดับ
1. จัดประชุมชี้แจงระเบียบข้อบังคับและเกณฑ์การลงโทษ เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย	67	41.36	2
2. สนับสนุนและยกย่องบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียรดูแลเอาใจใส่รักษาผลประโยชน์ ของทางราชการและเคารพกฎระเบียบวินัย ของทางราชการ	95	58.64	1
3. อื่น ๆ	0	0	0
รวม	162	100.00	

ตารางที่ 16 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยม-ตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยเรียงลำดับค่าร้อยละจากมากไปน้อย ได้แก่ สนับสนุนและยกย่องบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียรดูแลเอาใจใส่รักษาผลประโยชน์ของทางราชการและเคารพกฎระเบียบวินัยของทางราชการเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ จัดประชุมชี้แจงระเบียบข้อบังคับและเกณฑ์การลงโทษเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและอื่น ๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสิน-ระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการออกจากราชการ

ด้านการออกจากราชการ	จำนวน <i>n</i> = 162	ร้อยละ	อันดับ
1. ควรให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้ายโอนการลาออกการถูกเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ	131	80.86	1
2. ควรอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานที่จะเกษียณอายุหรือลาออก	30	18.52	2
3. ควรพิจารณาการย้ายอย่างสมเหตุสมผล เน้นประโยชน์ขององค์กร	1	0.62	3
รวม	162	100.00	

ตารางที่ 17 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการออกจากราชการ โดยเรียงลำดับค่าร้อยละจากมากไปน้อย ได้แก่ ควรให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้ายโอนการลาออกการถูกเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ควรอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานที่จะเกษียณอายุ หรือลาออก และควรพิจารณาการย้ายอย่างสมเหตุสมผลเน้นประโยชน์ขององค์กร ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ระดับชั้น/ ฝายงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำนวน 162 คน แบ่งเป็นครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ระดับชั้น/ฝายงาน จำนวน 49 คน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 113 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายตามตำแหน่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ (Rating scale) ประกอบด้วย 5 ด้าน ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .59 ถึง .87 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง แล้วทำการแปรผลและนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองผู้วิจัยสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติราชการตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏผล ดังนี้

1.1 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายชื่อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ความชัดเจนของการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งบุคลากรในโรงเรียน และมีการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรของโรงเรียนตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกำหนดมาตรการส่งเสริมการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร โคนคำนึงถึงบุคคลในท้องถิ่น ตามลำดับ

1.2 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายชื่อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ มีการจัดให้บุคลากรสอนตรงตามความถนัด และความชำนาญ มีการชี้แจงหรือดำเนินการให้บุคลากรทราบบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และมีการปฐมนิเทศชี้แจงแนะนำงานที่ต้องรับผิดชอบแก่บุคลากรในโรงเรียนตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการแบ่งงานให้บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบในปริมาณที่เหมาะสม

1.3 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ มีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรมสัมมนา และศึกษาต่อ มีระบบการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับปรุงงาน และมีการวางแผน และกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรชัดเจนตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีสวัสดิการต่าง ๆ เสริมจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ แก่บุคลากร

1.4 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายชื่อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน และสังคม และบุคลากรส่วนใหญ่มีความซื่อสัตย์ สุจริต

ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรส่วนใหญ่ขยัน หมั่นเพียร เอาใจใส่ รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ

1.5 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการออกจากราชการ โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ มีระเบียบปฏิบัติสำหรับการออกจากราชการ เนื่องจากเจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้ มีการจัดอบรมความประพฤติให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ และการให้ความช่วยเหลือในด้านกรรับบำเหน็จบำนาญของผู้ร่วมงานที่พ้นหน้าที่ราชการ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการจัดหาระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออก ไว้ให้บริการ

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง และประสิทธิภาพการทำงาน ปรากฏผล ดังนี้

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองเมื่อพิจารณารายด้านปรากฏผลดังนี้

3.1 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยเรียงลำดับค่าร้อยละจากมากไปน้อย ได้แก่ ควรมีการประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครู ในการกำหนดตำแหน่งและความต้องการบุคลากรที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ควรจัดให้มีการอบรมผู้บริหารและข้าราชการครูที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานการจัดอัตรากำลังของบุคลากรในสถานศึกษาและควรจัดให้มีสอบคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานตามวิชาเอก โดยใช้ข้อสอบส่วนกลางจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามลำดับ

3.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยเรียงลำดับค่าร้อยละ จากมากไปน้อย ได้แก่ ควรมีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อการมอบหมายงานที่เหมาะสมเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ มีการจัดประชุมชี้แจง มอบหมาย หน้าที่ และภารกิจให้บุคลากรในโรงเรียน หากมีปัญหาเรื่องใดควรซักถามและปรึกษาหารือร่วมกัน ก่อนจะดำเนินการต่อไปและอื่น ๆ ตามลำดับ

3.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยเรียงลำดับค่าร้อยละ จากมากไปน้อย ได้แก่ ควรให้การสนับสนุนและจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติมจากระบบราชการ เพื่อกระตุ้นการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงเรียน เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ควรมีการวางแผนและกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีและอื่น ๆ ตามลำดับ

3.4 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยเรียงลำดับค่าร้อยละ จากมากไปน้อย ได้แก่ สนับสนุนและยกย่องบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และเคารพกฎระเบียบวินัยของทางราชการ เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ จัดประชุมชี้แจงระเบียบข้อบังคับและเกณฑ์การลงโทษเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยและอื่น ๆ ตามลำดับ

3.5 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการออกจากราชการ โดยเรียงลำดับค่าร้อยละ จากมากไปน้อย ได้แก่ ควรให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออก การถูกเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ควรอำนวยความสะดวกแก่ ผู้ร่วมงานที่จะเกษียณอายุ หรือลาออก และควรพิจารณาการย้ายอย่างสมเหตุสมผล เน้นประโยชน์ ขององค์การ ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจาก

มากไปน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคลากร มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของสถานศึกษา สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และประเทศชาติ การบริหารงานในสถานศึกษา จำเป็นต้องมีครูและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ มีทักษะความรู้ และประสบการณ์ตรงตามความสามารถและสาขาวิชาที่สอน การบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถานศึกษาของสถานศึกษา ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร ในส่วนของ ข้าราชการครูและพนักงานจ้างตามภารกิจจะต้องผ่านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง สอดคัดเลือก โดยส่วนกลางคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดระยอง หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ซึ่งในการสรรหานี้จะดำเนินการจากการคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติทั่วประเทศ ซึ่งทำให้โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบปัญหาเกี่ยวกับการโยกย้ายของ บุคลากร การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ไม่ตรงตามนโยบายของสถานศึกษา จึงทำให้สภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน มัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัลยา ชลเสถียร (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหา การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ รุ่งราตรี พานิช (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหา การบริหารงานบุคลากรใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร เชียงทอง (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล สุขสวัสดิ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหาร

งานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

1.1 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ความชัดเจนของการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากรในโรงเรียน และมีการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรของโรงเรียน ตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกำหนดมาตรการส่งเสริมการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยคำนึงถึงบุคคลในท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจาก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้ายบุคลากรมีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดระยอง หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เป็นผู้พิจารณา แม้บางครั้งสถานศึกษา มีความต้องการตำแหน่งที่ขาดแคลน แต่ด้วยอัตรากำลังที่พิจารณาอาจไม่เพียงพอตามที่สถานศึกษา ต้องการ ผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้และให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกด้าน จึงทำให้ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดระยอง มองปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรวิทย์ สิทธิกุล (2550) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัลยา ชลเสถียร (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิน่า พอนมาเจดี (2555) ได้ศึกษา สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย แห่งชาวลาว ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ มีการจัดให้บุคลากรสอนตรงตามความถนัด และความชำนาญ มีการชี้แจงหรือดำเนินการให้บุคลากรทราบบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และมีการปฐมนิเทศชี้แจงแนะนำงานที่ต้องรับผิดชอบแก่บุคลากรในโรงเรียนตามลำดับ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการแบ่งงานให้บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบในปริมาณที่เหมาะสม ทั้งนี้เนื่องจาก มีการปรับเปลี่ยนบุคลากรอยู่เสมอ เมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหาร ข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ มาทดแทน หรือการสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา อาทิเช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่อาคารสถานที่ เจ้าหน้าที่ประสานงาน เป็นต้น ส่งผลให้พบปัญหา การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มองปัญหา การบริหารงานบุคลากรด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้อง กับงานวิจัยของ สุกัญญา ชลเสถียร (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งราตรี พานิช (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล สุขสวัสดิ์ (2558) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 17 โดยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยม-ตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ มีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรมสัมมนา และศึกษาต่อ มีระบบการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับปรุงงาน และมีการวางแผน และกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรชัดเจน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีสวัสดิการต่าง ๆ เสริมจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ แก่บุคลากร ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มีการจัดอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่พบว่า หัวข้อที่นำมา อบรมสัมมนานั้น ยังไม่ครอบคลุมในการพัฒนาทักษะครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้ง สถานศึกษายังมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีสวัสดิการต่าง ๆ เสริมจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้มีเกณฑ์ที่ยังไม่ชัดเจนจึงทำให้ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มองปัญหา การบริหารงานบุคลากร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ใน

ระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรวุฒิ สิทธิกุล (2550) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราด ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่ง ราตรี พานิช (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล สุขสวัสดิ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายชื้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน และสังคม และบุคลากรส่วนใหญ่มีความซื่อสัตย์ สุจริต ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรส่วนใหญ่ขยัน หมั่นเพียร เอาใจใส่ รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ทั้งนี้เนื่องจาก มีบุคลากรบางส่วนไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัดและไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ จึงทำให้ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มองปัญหาการบริหารงานบุคลากร ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัลยา ชลเสถียร (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลีน่า พอนมาเจติ (2555) ได้ศึกษา สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาวลาว ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราตรี พานิช (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสิน ระยะเวลาของ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการออกจากราชการ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ มีระเบียบปฏิบัติ สำหรับการออกจากราชการเนื่องจากเจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้ มีการจัดอบรม ความประพฤตินี้ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ และการให้ความช่วยเหลือในด้านการรับ บำเหน็จบำนาญของผู้ร่วมงานที่พ้นหน้าที่ราชการ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการจัดหาระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออก ไว้ให้บริการ ทั้งนี้เนื่องจาก ที่ผ่านมามีการลาออกของข้าราชการ หรือการขอย้าย โอนเกิดผลกระทบต่อระบบราชการ และ ส่งผลต่อการจัดการเรียนให้กับผู้เรียนและระหว่างการทำงานด้านอื่น ๆ จึงทำให้ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยะเวลาของ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มองปัญหาการบริหารงานบุคลากร ด้านการออกจากราชการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัลยา ชลเสถียร (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหา การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งราตรี พานิช (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ เดชอภิรักษ์กมล (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยะเวลาของ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เมื่อจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

2.1 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยะเวลาของ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้รับผลกระทบโดยตรงในการปฏิบัติงานส่งผลให้การเปรียบเทียบปัญหา การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยะเวลาของ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ อรุณทอง (2541) ได้ศึกษาการวิจัย ทางการศึกษาความคิดเห็นของครู และผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา กรุงเทพฯ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามตำแหน่ง ครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมาตรฐานที่ 3 มาตรฐานที่ 7 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำราญ หงส์กลาง (2547) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเส็ง ปภสฺสโร (2554) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งราตรี พานิช (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รณกฤต รินทะชัย (2557) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นของ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทการทำงาน พบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันต้องปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร อีกทั้งยังต้องปฏิบัติตามระเบียบ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดระยอง ที่ได้กำหนดไว้ จึงทำให้ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นของ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยสิริ อาศัยสุข (2547) ได้ศึกษา ความสามารถในการบริหารงานวิชาการระดับชั้นมัธยมศึกษาของผู้บริหาร

โรงเรียนคาราสุมุทร จังหวัดชลบุรี พบว่า ความสามารถในการบริหารงานวิชาการระดับ
 ชั้นมัธยมศึกษาของผู้บริหาร ระหว่างความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์มากกับครู
 ที่มีประสบการณ์น้อย โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ
 งานวิจัยของ สมัย สว่างวงษ์ (2550) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารงาน
 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 12 พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวม
 และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัลยา ชลเสถียร
 (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา
 ในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า
 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม
 และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งราตรี พานิช
 (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการบริหาร
 งานบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง
 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร เชียงทอง (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง
 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า
 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม
 และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง
 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาของ
 โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มีแนวทางการพัฒนา
 การบริหารงานบุคลากรในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 ควรมีการประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูในการกำหนดตำแหน่ง
 และความต้องการบุคลากรที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษา ควรจัดให้มีการอบรมผู้บริหาร
 และข้าราชการครูที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐาน
 การจัดอัตรากำลังของบุคลากรในสถานศึกษา และควรจัดให้มีสอบคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ
 เข้ามาปฏิบัติงานตามวิชาเอก โดยใช้ข้อสอบส่วนกลางจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรมีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากร
 เพื่อการมอบหมายงานที่เหมาะสม และจัดประชุมชี้แจง มอบหมายหน้าที่ และภารกิจให้บุคลากร
 ในโรงเรียน หากมีปัญหาเรื่องใดควรซักถามและปรึกษาร่วมกันก่อนจะดำเนินการต่อไป

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรให้การสนับสนุนและจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติมจากระบบราชการ เพื่อกระตุ้นการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงเรียน และมีการวางแผนและกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยควรสนับสนุนและยกย่องบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และเคารพกฎระเบียบวินัยของทางราชการและจัดประชุมชี้แจงระเบียบข้อบังคับและเกณฑ์การลงโทษเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยด้านการออกจากราชการ ควรให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออก การถูกเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพควรรออำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานที่จะเกษียณอายุหรือลาออก และควรพิจารณาการย้ายอย่างสมเหตุสมผล เน้นประโยชน์ขององค์การสอดคล้องกับงานวิจัยของลีน่า พอนมาเจตี (2555) ได้ศึกษา สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากร ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาวลาว พบว่า แนวทางการแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานบุคลากร ควรมีการพัฒนาไปพร้อมกันทุกๆด้านสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร เชียงทอง (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรนั้น ควรพัฒนาในทุกด้านไปพร้อมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรนั้น ควรพัฒนาทุกด้าน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นของ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังเงินเดือน เพื่อวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งครู

ให้เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษาและส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรภายในสถานศึกษา

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งควรมีการจัดให้บุคลากรสอนตรงตามความถนัดและความชำนาญ และควรจัดให้มีการชี้แจง หรือดำเนินการให้บุคลากรทราบบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรมสัมมนาและศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ตรงตามศักยภาพครูที่สถานศึกษาต้องการ เพื่อการจัดการเรียนการสอนตรงตามเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัยบุคลากรควรปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชนและสังคม ส่งผลให้สถานศึกษามีระเบียบวินัย

5. ด้านการออกจากราชการควรจัดให้มีระเบียบปฏิบัติสำหรับการออกจากราชการ เนื่องจากเจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างชัดเจน พร้อมกับจัดอบรมสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความประพฤติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ข้าราชการครู ให้ตรงตามระเบียบของราชการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เรื่องเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งเพื่อรับราชการหรือพนักงานจ้างตามภารกิจ

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองเช่น จำแนกตามขนาดสถานศึกษาใหญ่-กลาง

3. ควรศึกษาความคาดหวังของผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อร่วมมือกันในการหาแนวทางการพัฒนาเชิงคุณภาพการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ เดชอภิรักษ์กมล. (2558). ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การค่าครูสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). 112 ปี กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การค่าครูสภา.
- กัลยรัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- จตุรงค์ ศรีวิงษ์วรรณ. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: วิ.พรินท์.
- จันทร์ สุนทรานุรักษ์. (2547). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรภัทร เชียงทอง. (2557). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยศิริ อาศัยสุข. (2547). ความสามารถในการบริหารงานวิชาการระดับชั้นมัธยมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนคาราสุมทร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติยา ปทุมราษฎร์. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีรวุฒิ สิทธิกุล. (2550). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นวัตสัน แนวสุข. (2548). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นวลถวิล สุชาดาวุฒิ. (2550). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของ
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- นือร ปุ่นเอม. (2554). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร
โรงเรียนกลุ่มเครือข่าย โรงเรียนที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก
สังกัดกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของ
สถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรจบ ศรีประภาพงศ์. (2548). การศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์: มุ่งสู่นาคต. กรุงเทพฯ:
พิมพ์ตะวัน.
- ปรัชญา ภัทรกำจร. (2546). การศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:
จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2559). หลักการวิจัยทางการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์อรุณทอง. (2541). การศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์
มาตรฐานวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พรรณนา ม่วงคราม. (2550). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- พระเส็ง ปภสฺสโร. (2554). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิชิตชัย ผ่องอุดม และคณะ. (2551). *สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มานพ แก้วขาว. (2536). *การศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง*. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รณกฤต รินทะชัย. (2557). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รุ่งราตรี พานิช. (2556). *ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลีน่า พอนมาเจดี. (2555). *สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขการบริหารงานบุคลากร
ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว*. สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรพันธ์ เพชรรางกูร. (2553). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: ไพร่เพช.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: คณะบุคคลศาสตร์.
- วีระ สุรินทร์. (2553). *การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม
จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สฎายุ ชีระวิชิตระกุล. (2557). *กฎหมายสำหรับผู้บริหารการศึกษา*. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สนิท คงศักดิ์. (2548). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สมชาย นำประเสริฐชัย. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร กับการพัฒนาระบบสารสนเทศในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพร เสรีวัลลภ. (2539). *การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนามูลนิธิโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมัย สว่างวงศ์. (2550). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2540). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- สรียาภรณ์ ทองพลู. (2555). *การพัฒนามูลนิธิของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอ็ม.ที.เพรส.
- สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *คู่มือการดำเนินการทางวินัยข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). *รวมคำสั่งมอบอำนาจการปฏิบัติ ราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การรับส่งสินค้าและภัสดุภัณฑ์.
- สำราญ หงษ์กลาง. (2547). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัย การอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- สุกัลยา ชลเสถียร. (2554). *ปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนันทา เลานันทน์. (2551). *การพัฒนาองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ซีวีแอลการพิมพ์.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2543). *การสรรหาและบรรจุพนักงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำรา.
- สุภารัตน์ รวดเร็ว. (2544). *ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลข้าราชการ ตรวจคนเข้าเมืองในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล สุขสวัสดิ์. (2558). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชาติ ดาราสร. (2551). *ปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิญาญา แสนสุข. (2555). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรัญญา บุญยงค์. (2546). *ความต้องการพัฒนาตนเองบุคลากรด้านการศึกษา: ศึกษากรณีของ เทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา นโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ วัดจินดา. (2549). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคที่มีการแข่งขันทางธุรกิจ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.hrcenter.co.th/HRKknowView.asp?id=441>
- Becerra, H. (1972). *Administrative behavior* (2nd ed.). London: Macmillan.
- Castetter, W. B. (1996). *The human resource function in educational administration* (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Cooper, W. (1991). *A study of the merit reward for teacher Programs in honor*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Evero, D. A. (1984). A study of teacher principal problem international in rural elementary school of the heart of Georgia co-operative education service agency. *Dissertation Abstracts International*, 45(2), 360-A.
- Flippo, E. (1984). *Principles of personnel management* (3rd ed.). Tokyo: McGraw-Hill.
- Grinder, P. (1986). *Financial management and working capital practices in UK SMEs*. Manchester: Manchester Business School.
- Hanson, M. N. (1994). The personal dimension of corporate training. *Dissertation Abstracts International*, 54(9), 3308-A.
- McCabe, R. H. (1974). *Management motivations in the smaller enterprise*. Aldershot: Gower.
- Murison, T. (1987). *Management and the social sciences* (2nd ed.). Penguin: Harmondsworth.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/

ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ. เมือง จ. ชลบุรี 20131

10 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวฉนิคานันท์ ไตรปาน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920903 ได้รับความเห็นชอบ
ให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยม-
ตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ
ดร.สมุท ชาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
เพื่อการวิจัย ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ภาคนวัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรศัพท์ 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/

ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ. เมือง จ. ชลบุรี 20131

10 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวฉนิดานันท์ ไตรปาน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920903 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมุทพร ชำนาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ภาคณวัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรศัพท์ 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/

ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ. เมือง จ. ชลบุรี 20131

10 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวฉนิดานันท์ ไตรปาน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920903 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมุท ร ชำนาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษามีความประสงค์ จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ภาคณวัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรศัพท์ 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

คำชี้แจง

แบบสอบถามงานวิจัยฉบับนี้ จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยสอบถามผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ภายใต้อิงประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำนวน 5 ข้อ

ผู้ศึกษาขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด ผู้ศึกษาขอรับรองว่าจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการศึกษาเรื่องนี้เท่านั้น โดยจะนำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นภาพรวมทั้งหมด ไม่จำแนกเป็นรายบุคคล ข้อมูลที่ได้ไม่มีผลกระทบต่อตัวของท่านแต่อย่างใด

ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวฉนิคนันท์ ไตรปาน

นิติระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง และเติมข้อความให้ครบถ้วน

1. ตำแหน่ง

- () ผู้บริหารและครูหัวหน้ากลุ่มสาระ/ ระดับชั้น
- () ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ประสบการณ์การทำงาน

- () ไม่เกิน 3 ปี
- () 3-4 ปี
- () มากกว่า 4 ปี

*หมายเหตุ ถ้าประสบการณ์ในการทำงาน 6 เดือน ขึ้นไป ให้นับเป็น 1 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง แบบสอบถาม มีจำนวน 25 ข้อ ให้ท่านตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานของบุคลากรมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานของบุคลากรมาก
- 3 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานของบุคลากรปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานของบุคลากรน้อย
- 1 หมายถึง ปัญหาการบริหารงานของบุคลากรน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ปัญหาการบริหารงานบุคลากร	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง					
ก. การวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรในโรงเรียน	✓				

หมายเหตุ ข้อ ก. หมายความว่า ระดับปัญหาการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรในโรงเรียน “มากที่สุด”

ปัญหาการบริหารงานบุคลากร	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง					
1. มีการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรของโรงเรียน					
2. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน					
3. ความชัดเจนของการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากรในโรงเรียน					
4. การกำหนดมาตรการส่งเสริมการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยคำนึงถึงบุคคลในท้องถิ่น					
5. มีการสำรวจคุณสมบัติและมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่					

ปัญหาการบริหารงานบุคลากร	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง					
1. มีการปฐมนิเทศชี้แจง แนะนำงาน ที่ต้องรับผิดชอบแก่บุคลากรในโรงเรียน					
2. มีการจัดให้บุคลากรสอนตรงตามความถนัด และความชำนาญ					
3. มีการชี้แจงหรือดำเนินการให้บุคลากร ทราบบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตนเอง					
4. มีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถ ของบุคลากร					
5. มีการแบ่งงานให้บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบ ในปริมาณที่เหมาะสม					
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ					
1. มีการวางแผนและกำหนดวิธีการพัฒนา บุคลากรชัดเจน					
2. มีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ให้เข้ารับการอบรมสัมมนาและศึกษาต่อ					
3. มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียน					
4. มีสวัสดิการต่าง ๆ เสริมจากสวัสดิการ ที่ทางราชการจัดให้ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ แก่บุคลากร					
5. มีระบบการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับปรุงงาน					

ปัญหาการบริหารงานบุคลากร	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านวินัยและการรักษาวินัย					
1. บุคลากรส่วนใหญ่มีความซื่อสัตย์ สุจริต					
2. บุคลากรส่วนใหญ่ขยัน หมั่นเพียร เอาใจใส่ รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ					
3. การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน และสังคม					
4. การปฏิบัติตนทางวินัยที่บัญญัติไว้ อย่างเคร่งครัด					
5. การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย					
ด้านการออกจากราชการ					
1. มีระเบียบปฏิบัติสำหรับการออกจากราชการ เนื่องจากเจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้					
2. มีคู่มือให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องการ ขอย้าย โอน หรือต้องการลาออก					
3. มีการจัดหาระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการ ย้าย โอน การลาออก ไว้ให้บริการ					
4. มีการจัดอบรมความประพฤติให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ราชการ					
5. การให้ความช่วยเหลือในด้านการรับ บำเหน็จบำนาญของผู้ร่วมงานที่พ้นหน้าที่ราชการ					

**ตอนที่ 3 การแสดงความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน
มัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง**

คำชี้แจง จากปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ท่านเห็นว่าแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรใด สมควรแก้ไขเป็นอันดับแรกให้ใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความนั้น (เพียงข้อเดียว)

1. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร (ด้านการวางแผนอัตรากำลังกำหนดตำแหน่ง)
 - () ควรมีการประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหารและข้าราชการครูในการกำหนดตำแหน่ง และความต้องการบุคลากรที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษา
 - () ควรจัดให้มีการอบรมผู้บริหารและข้าราชการครูที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานการจัดอัตรากำลังของบุคลากรในสถานศึกษา
 - () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร (ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง)
 - () มีการจัดประชุมชี้แจง มอบหมายหน้าที่และภารกิจให้บุคลากรในโรงเรียน หากมีปัญหาเรื่องใด ควรซักถามและปรึกษาหารือร่วมกันก่อนจะดำเนินการต่อไป
 - () ควรมีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อการมอบหมายงานที่เหมาะสม
 - () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร (ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ)
 - () ควรมีการวางแผนและกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี
 - () ควรให้การสนับสนุนและจัดสวัสดิการต่างๆ เพิ่มเติมจากระบบราชการ เพื่อกระตุ้นการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงเรียน
 - () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร (ด้านวินัยและการรักษาวินัย)
- () จัดประชุมชี้แจงระเบียบข้อบังคับและเกณฑ์การลงโทษเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย
 - () สนับสนุนและยกย่องบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และเคารพกฎระเบียบวินัยของทางราชการ
 - () อื่น ๆ โปรดระบุ.....
5. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร (ด้านการออกจากราชการ)
- () ควรให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออก การถูกเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ
 - () ควรอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานที่จะเกษียณอายุหรือลาออก
 - () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

ตารางที่ 18 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทาง
การพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดระยอง

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	.63	14.	.72
2.	.59	15.	.75
3.	.67	16.	.81
4.	.62	17.	.85
5.	.70	18.	.85
6.	.81	19.	.85
7.	.77	20.	.86
8.	.87	21.	.79
9.	.74	22.	.79
10.	.79	23.	.72
11.	.73	24.	.83
12.	.77	25.	.69
13.	.77		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .97

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวฉัตรนันท์ ไตรปาน
วัน เดือน ปี เกิด	10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2531
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	244/314 ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20130
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
ปัจจุบัน	ผู้ช่วยครู โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง 222 หมู่ 2 ตำบลเชิงเนิน อำเภอเมือง จังหวัดระยอง 21000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2555	การศึกษาระดับบัณฑิต (การสอนภาษาจีน) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา