

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สุกัญญา ว่างทอง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ธันวาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ สุกัญญา ว่างทอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



..... ประธาน
(ดร.ชนวิน ทองแพง)



..... กรรมการ
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



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

วันที่ 4 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษา การแนะนำ ที่ถูกต้องและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ดร.ชนวิน ทองแพง ซึ่งเป็นประธาน กรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู กรรมการสอบงานนิพนธ์ ทำให้ผู้วิจัย ได้รับความรู้และแนวทางในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี ดร.ชัยพนธ์ รัตงาม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา และนายประสพ ของสูง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจอก (ประชาสามัคคี) ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย รวมทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย ให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ทำให้งานวิจัยมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงเรียน และคณะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

คุณค่าและประโยชน์จากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแด่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ศุภัญญา วังทอง

57920574: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความพึงพอใจของครู/ การบริหารงานบุคคล/ โรงเรียนในอำเภอธัญบุรี/ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สุกัญญา ว่างทอง: ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (TEACHERS' SATISFACTION TOWARDS PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOLS IN THANYABURI DISTRICT UNDER THE PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ธนวิน ทองแพง, กศ.ค., 120 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน ประสบการณ์ทางการสอน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 259 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .21-.80 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอนและขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

57920574: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: TEACHERS' SATISFACTION/ PERSONNEL ADMINISTRATION/
SCHOOLS IN THANYABURI DISTRICT/ PATHUM THANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

SUKANYA WHANGTONG: TEACHERS' SATISFACTION TOWARDS
PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOLS IN THANYABURI DISTRICT UNDER
PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2. ADVISOR
COMMITTEE: THANAWIN THONGPANG, Ed.D. 120 P. 2017.

The purposes of this study were to examine and compare teachers' satisfaction towards personnel administration of schools in Thanyaburi District under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, classified by school type, teaching experience and school size. The sample in the study comprised of 259 teachers from schools in Thanyaburi. The instruments employed in this study was a 5-point rating scale questionnaire containing 50 response items which yielded a discriminative power of .21-.80. Reliability of the entire form was at .95. Statistics employed in data analysis were mean (\bar{X}), standard deviation (SD), t -test, and one-way ANOVA.

The findings were as follows;

1. Teachers' satisfaction toward personnel administration of schools in Thanyaburi District under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 in general and in each dimension were at high level.

2. Teachers' satisfaction toward personnel administration of schools in Thanyaburi District under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 classified by school type, in general and in each dimension, were not different except in discipline and discipline maintaining which were different with statistical significance at .05.

3. Teachers' satisfaction toward personnel administration of schools in Thanyaburi District under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 classified by teaching experience and school size, in general and in each dimension, were not different.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์.....	6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	9
แนวคิด ทฤษฎีการบริหารงานบุคคล.....	16
แนวคิด ทฤษฎีความพึงพอใจ.....	45
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	64
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	84
สรุปผลการวิจัย.....	84
อภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	104
ภาคผนวก ก.....	105
ภาคผนวก ข.....	109
ภาคผนวก ค.....	118
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	120

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาด โรงเรียนในกลุ่มอำเภอธัญบุรี..... 63
2	จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทโรงเรียน ประสิทธิภาพทางการสอนและขนาดโรงเรียน ของครูในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2..... 68
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครู ต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน..... 69
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครู ต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง จำแนกเป็นรายข้อ..... 70
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครู ต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง จำแนกเป็นรายข้อ..... 71
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครู ต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ จำแนกเป็นรายข้อ..... 72
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครู ต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกเป็นรายข้อ..... 74
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครู ต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการออกจากราชการ จำแนกเป็นรายข้อ..... 75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
9	77
10	78
11	79
12	80
13	81
14	83
15	119

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินการใด ๆ ก็ตาม เมื่อมีงานที่จะต้องทำการถาวรต่อเนื่องกันไปก็มักจะอาศัยหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ การจัดองค์การเพื่อดำเนินกิจการด้านต่าง ๆ มีรูปแบบแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และลักษณะของกิจการ ตามทฤษฎีองค์การแล้วถือว่าองค์ประกอบสำคัญขององค์การมีสองส่วนคือ “งาน“ และ “คน“ องค์ประกอบด้านงาน ซึ่งได้แก่ ภารกิจที่จะต้องกระทำตามวัตถุประสงค์แล้วจัดระบบงานเพื่อให้สามารถทำการกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะประกอบภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์การจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สองที่ดี คือ คน หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะใช้ปฏิบัติงาน (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2543, หน้า 4) บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ ประเทศใดก็ตามที่คนในประเทศได้รับการพัฒนาแล้วประเทศนั้น ก็จะได้รับการพัฒนาไปด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามประเทศใดที่คนในประเทศไม่ได้รับการพัฒนาประเทศนั้นก็พลั้ง และด้อยพัฒนาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นภาระสำคัญของแต่ละประเทศ ประเทศที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และเทคโนโลยี ล้วนต้องการปัจจัยต่าง ๆ หลายประการด้วยกัน และปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ประชากรที่มีคุณภาพ ซึ่งนับเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุกอารยะประเทศ เพราะถ้าปราศจากประชากรที่มีคุณภาพแล้ว แม้ประเทศนั้นจะมีทรัพยากรที่สมบูรณ์เพียงใดก็ไม่สามารถทำให้ทรัพยากรที่มีอยู่เป็นประโยชน์ในการสร้างความก้าวหน้าแก่ประเทศได้ (กฤติยา อินทเสวก, 2552)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (มาตรา 6) ซึ่งเป็นหลักในการจัดการศึกษาของชาติโดยกำหนดเป็นความมุ่งมั่นหมายและหลักการเพื่อ “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้านหลัก ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งหัวใจสำคัญของการบริหารงานทั้งหมดนั้นอยู่ที่คนหรือบุคลากรในฐานะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร (สญา ชีระวนิชตระกูล, 2554, หน้า 9)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา มีความเป็นผู้นำในทุกระดับชั้นของการทำงานมีการสร้างศักยภาพและพัฒนาความเป็นผู้นำ ให้บุคคลอื่นมุ่งส่งเสริมและปรับปรุงกระบวนการคิดในระบบการทำงานสามารถสร้างความสำเร็จ ช่วยเหลือทีมงานให้บรรลุเป้าหมายการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีขวัญและกำลังใจเพื่อสร้าง องค์การอย่างยั่งยืนการบริหารงานบุคคล นอกจากจะใช้ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องแล้วยังจะต้องรู้จักวางแผน การพัฒนาตนเองกับเพื่อนร่วมงานและการเปลี่ยนแปลงการบริหาร จัดการการสร้างวัฒนธรรมของการทำงานใหม่ในสถานศึกษาอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549) ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะมีความสามารถในการบริหาร งานวิชาการ งานบริหารการเงินและงบประมาณ งานบริหารกิจการนักเรียน งานบริหาร ความสัมพันธ์ชุมชน งานบริหารอาคารสถานที่แล้ว การที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถ ในการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ย่อมก่อให้เกิดผลดีที่จะบริหารครู และบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถทำตามที่ต้องการ พัฒนาให้มีความรู้สามารถ รู้วิธีการธำรงรักษา บุคคลเหล่านั้นให้ทำงานได้นาน ซึ่งจะทำให้การบริหารงานด้านอื่น ๆ ดีขึ้น ตามมา (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2550, หน้า 47) เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคคลเกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจัดการบริหารงานบุคคล การบริหาร งานบุคคลเป็นกระบวนการวางแผนงาน โครงการ การนำนโยบายของทางราชการไปสู่การปฏิบัติ และวิธีการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรด้านบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ มีปริมาณมากพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ในองค์กร ดังนั้นการบริหารงานบุคคล ถ้ายึดหลักการบริหารที่ถูกหลักและเหมาะสม แล้วก็จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลองค์กรมีความเจริญก้าวหน้า บุคลากร มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน ย่อมกระชับความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร กับบุคลากร (กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา, 2544 หน้า 7)

โรงเรียนในอำเภอชัยบุรีลักษณะมีทิศทางการจัดการศึกษาตามยุทธศาสตร์ สำนักงานการศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างไรก็ตามจากการดำเนินงาน ที่ผ่านมา พบว่า ครูในอำเภอชัยบุรีมีปัญหาการบริหารงานบุคคลจากการสำรวจสถิติเบื้องต้น พบว่า ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีอัตราตำแหน่งครูว่างซ้อนหลัง 2 ปี ในปี พ.ศ. 2555 จำนวน 242 ตำแหน่ง และในปี พ.ศ. 2556 จำนวน 253 ตำแหน่ง และยังพบอีกว่า มีแนวโน้มการเกษียณตามระยะเวลาและการเกษียณก่อนอายุราชการที่เพิ่มขึ้น สถิติการย้ายเข้า และย้ายออกของบุคลากรครูซ้อน หลัง 2 ปี พบว่า โรงเรียนที่มีอัตราการย้ายออกมากกว่า อัตราการย้ายเข้าในทุกกรอบของการย้าย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2,

2557)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน ประสบการณ์ทางการสอน และขนาดโรงเรียน

คำถามของการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน ประสบการณ์ทางการสอน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่

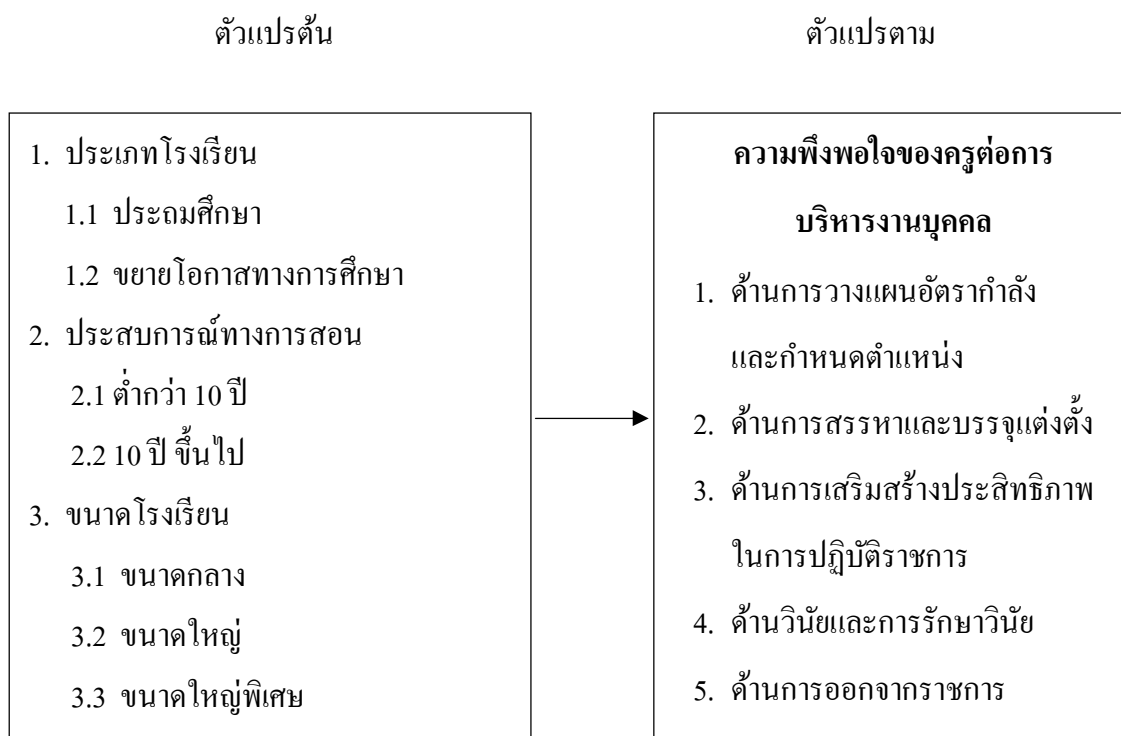
สมมติฐานของการวิจัย

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน ประสบการณ์ทางการสอน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ตามกรอบแนวคิด ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, หน้า 51)

ตามแนวปฏิบัติงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษานิติบุคคล ภายใต้องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษาวินัยการออกจากราชการ เพื่อเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังภาพกรอบความคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานด้านบุคคลของโรงเรียนในอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายด้านการบริหารบุคคลต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, หน้า 51) ที่เป็นนิติบุคคล ภายใต้อำนาจประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย การออกจากราชการ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 453 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ คือ ครูโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2558 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608 อ้างถึงใน พงศ์เทพ จิระโร, 2558, หน้า 12-13) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 259 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น จำแนกเป็น

3.1.1 ประเภทโรงเรียน

3.1.1.1 ประถมศึกษา

3.1.1.2 ขยายโอกาสทางการศึกษา

3.1.2 ประสบการณ์ทางการสอน

3.1.2.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.2.3 10 ปี ขึ้นไป

3.1.3 ขนาดโรงเรียน

3.1.3.1 ขนาดกลาง

3.1.3.2 ขนาดใหญ่

3.1.3.2 ขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนภายใต้อำนาจประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

- 3.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 3.2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3.2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 3.2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- 3.2.5 ด้านการออกจากราชการ

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติในทางบวกเป็นสภาวะที่ทำให้เกิดความปลื้มปิติ และมีความสุขกายสุขใจซึ่งความรู้สึกพอใจจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการการทำงานความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วยขอบข่ายงาน 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวางแผนในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อมาปฏิบัติงานตามความต้องการของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์และวางอัตรากำลังคน การเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา และวิทยฐานะข้าราชการครู เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังและเลื่อนตำแหน่ง

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการสรรหา พิจารณาให้บุคคลได้เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ และจัดบุคคลเข้าชั้นเรียน โดยการดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับเข้ารับราชการและการรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึงการดำเนินการจูงใจ การเสริมขวัญ และกำลังใจ การสร้างความพอใจในการทำงาน การจัดสวัสดิการ การสนับสนุนบุคลากรให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงานให้สูงขึ้น โดยการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และค่าตอบแทนอื่น งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ และงานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท

งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการดำเนินการตามกฎหมายระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อยู่ในระเบียบแบบแผนของทางราชการ การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การตรงต่อเวลา การอุทิศตนรักษาชื่อเสียงเกียรติศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าที่ราชการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมให้เป็นไปทางที่มีวินัย

1.5 ด้านการออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพการเป็นข้าราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้ หรือตามความประสงค์ของตัวข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา เพื่อประโยชน์ของทางราชการซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์และวิธีการที่พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อความมั่นคงและดำรงสถานภาพของข้าราชการและเพื่อประโยชน์ของราชการควบคู่ไปตามระบบคุณธรรม

2. ครู หมายถึง ข้าราชการครู ครูอัตราจ้างและบุคลากรทางการศึกษา ในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ โรงเรียนชุมชนวัดพิชิตปิดยาราม โรงเรียนทองพูนอุทิศ โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์ โรงเรียนวัดชุมแก้ว โรงเรียนวัดเขียนเขต โรงเรียนวัดนาบุญ โรงเรียนวัดมูลจินดาราม โรงเรียนวัดสระบัว โรงเรียนวัดแสงสรรค์ และโรงเรียนอัยการกรม

3. ประเภทโรงเรียน หมายถึง ลักษณะ โรงเรียนที่จัดการศึกษาแต่ละระดับ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังนี้

3.1 ประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษา 2 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

3.2 ขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

4. ประสบการณ์ทางการสอน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งวิจัยนี้ จำแนกประสบการณ์เป็น 2 ช่วง ดังนี้

4.1 ต่ำกว่า 10 ปี หมายถึง ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติการสอน ต่ำกว่า 10 ปี

4.2 10 ปี ขึ้นไป หมายถึง ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติการสอน ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง สภาพทางกายภาพของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่กำหนดตามจำนวนนักเรียน ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

5.1 ขนาดกลาง หมายถึง มีนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน

5.2 ขนาดใหญ่ หมายถึง มีนักเรียนตั้งแต่ 301-500 คน

5.3 ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง มีนักเรียนตั้งแต่ 501 คน ขึ้นไป

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการ ที่อยู่ในจังหวัดปทุมธานี เขต 2 คูแลร์บผิดชอบสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอชัยบุรี อำเภอลำลูกกา และอำเภอหนองเสือ

บทที่ 2

เอกสา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้กำหนดหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. แนวคิด ทฤษฎีการบริหารงานบุคคล
3. แนวคิด ทฤษฎีความพึงพอใจ
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (257, หน้า 8) ได้จัดตั้งขึ้น ตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 37 โดยอาศัยอำนาจ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 33 การบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย และมาตรา 34 ให้จัดระเบียบ บริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้มีการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น ในทุกเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับจังหวัดปทุมธานีมี 3 เขต คือ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอสามโคก และอำเภอคลองหลวง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอลำลูกกา อำเภอหนองเสือ และอำเภอชัยบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ประกอบด้วย จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรี

1. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
 - 1.1 จำนวนโรงเรียนภาครัฐในสังกัดแยกตามเขตพื้นที่อำเภอ ดังนี้
 - 1.1.1 อำเภอลำลูกกา จำนวน 30 โรงเรียน

1.1.2 อำเภอชัยบุรี จำนวน 11 โรงเรียน

1.1.3 อำเภอหนองเสือ จำนวน 26 โรงเรียน

1.2 จำนวนโรงเรียนภาคเอกชนในสังกัดแยกตามเขตพื้นที่อำเภอ ดังนี้

1.2.1 อำเภอลำลูกกา จำนวน 21 โรงเรียน

1.2.2 อำเภอชัยบุรี จำนวน 23 โรงเรียน

1.2.3 อำเภอหนองเสือ จำนวน 2 โรงเรียน

ทั้งนี้โรงเรียนในอำเภอชัยบุรี ประกอบด้วย โรงเรียนจำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ

2. โรงเรียนชุมชนวัดพิชิตปีตยาราม

3. โรงเรียนทองพูลอุทิศ

4. โรงเรียนธัญญสิทธินิลปี

5. โรงเรียนวัดชุมแก้ว

6. โรงเรียนวัดเขียนเขต

7. โรงเรียนวัดนาบุญ

8. โรงเรียนวัดมูลจินดาราม

9. โรงเรียนวัดสระบัว

10. โรงเรียนวัดแสงสรรค์

11. โรงเรียนอัยยิการาม

2. โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบ่งกลุ่มงานออกเป็น 8 กลุ่มงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ดังนี้

2.1 กลุ่มอำนวยการ

2.2 กลุ่มบริหารงานบุคคล

2.3 กลุ่มนโยบายและแผน

2.4 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

2.5 กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล

2.6 กลุ่มบริหารการเงิน

2.7 กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษา

2.8 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ

แนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
 การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง
 วิเคราะห์ภารกิจ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน
 ของเขตพื้นที่ เพื่อนำไปกำหนดทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และสนองความต้องการของ
 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประโยชน์ในการจัดการศึกษา และคำนึงถึงบริบทที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ
 ต่อการจัดการศึกษา ประกอบด้วย

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

เพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐาน
 ของความเป็นไทย ให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตน มีความรู้และทักษะ
 ที่แข็งแกร่งและเหมาะสม เป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นไป และการดำรงชีวิต
 ในอนาคต สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ดังนี้

1. เร่งรัดปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบ
 และกระบวนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ทันเหตุการณ์
 ทันโลก ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม
2. เร่งพัฒนาความแข็งแกร่งทางการศึกษา ให้ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท รวมถึง
 เด็กพิการ และด้อยโอกาส มีความรู้ และทักษะแห่งโลกยุคใหม่ควบคู่กันไป โดยเฉพาะทักษะ
 การอ่าน เขียน และการคิด เพื่อให้มีความพร้อมเข้าสู่การศึกษาระดับสูง และโลกของการทำงาน
3. เร่งปรับระบบสนับสนุนการจัดการศึกษา ที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
 มีการประสานสัมพันธ์กับเนื้อหา ทักษะ และกระบวนการเรียนการสอน ประกอบไปด้วย มาตรฐาน
 และการประเมิน หลักสูตรและการสอนการพัฒนาทางวิชาชีพสภาพแวดล้อม การเรียนรู้
4. ยกกระดับความแข็งแกร่งมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูเป็นผู้ที่
 มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา
 มีความสามารถในการบริหารจัดการ และเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติ
 ตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สร้างความมั่นใจและไว้วางใจ ส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อผล
 ที่เกิดกับนักเรียน ที่สอดคล้องกับวิชาชีพ

5. เร่งสร้างระบบให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นองค์กรคุณภาพที่แข็งแกร่ง และมีประสิทธิภาพ มีความสามารถรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ และมาตรฐาน ได้เป็นอย่างดี

6. เร่งรัดปรับปรุง โรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง มีแรงบันดาลใจ และมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจน เป็นสถานศึกษาคูณภาพ และมีประสิทธิภาพ ที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล

7. สร้างระบบการควบคุมการจัดการการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ที่มีข้อมูล สารสนเทศ และข่าวสาร เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนอย่างพร้อมบริบูรณ์ และมีนโยบาย การประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม

8. สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน เร่งรัดการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ปรับปรุงระบบของโรงเรียน ให้เป็นแบบร่วมคิดร่วมทำ การมีส่วนร่วม และการประสานงาน สามารถใช้เครือข่ายการพัฒนาการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ กลุ่มบุคคล องค์กรเอกชน องค์กรชุมชนและองค์กรสังคมอื่น

9. เร่งปรับระบบการบริหารงานบุคคลมุ่งเน้นความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรม ให้เป็นปัจจัยหนุนในการเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจ สร้างภาวะจิตใจ แรงบันดาลใจ และความรับผิดชอบในความสำเร็จตามภาระหน้าที่

10. มุ่งสร้างพลเมืองดี ที่ตื่นตัว และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้ และทำให้การศึกษานำการแก้ปัญหาสำคัญของสังคม

11. ทุ่มเทมาตรการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาที่พัฒนาแล้ว และ โรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ได้คุณภาพ เพื่อไม่ให้ผู้เรียนต้องเสียโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ

วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐาน ความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาที่มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัย และได้สมดุล และนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานบูรณาการการทำงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา
6. พื้นที่พิเศษ ได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษ

กลยุทธ์

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนด กลยุทธ์ ปิงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 4 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

- 1.1 เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 1.2 เร่งรัดการยกระดับผลสัมฤทธิ์จากการจัดสอบระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (NT)

ปีการศึกษา 2558

- 1.3 พัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้านการคิดคำนวณ
- 1.4 เร่งรัดการอ่านรู้เรื่องและสื่อสารได้
- 1.5 เร่งรัดการยกระดับผลสัมฤทธิ์จากการจัดสอบระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-Net)

ปีการศึกษา 2558

- 1.6 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็กอย่างยั่งยืน
- 1.7 อบรมวิทยากรแกนนำในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์

และหน้าที่พลเมือง

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

- 2.1 ประกันโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา

2.2 มหกรรมการเรียนรู้ การประกวดและแข่งขันทักษะวิชาการ งานศิลปหัตถกรรม
นักเรียน ปีการศึกษา 2557

2.3 แม่แบบเฉลิมพระเกียรติครอบครัวยุคใหม่ หัวใจพุทธวจน

2.4 พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาพิเศษ

2.5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.6 เพิ่มประสิทธิภาพการรับนักเรียน ปีการศึกษา 2558

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา

3.1 ฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือ หลักสูตรผู้กำกับลูกเสือขั้นความรู้ชั้นสูง

3.2 ฝึกอบรมทบทวนวิชาผู้กำกับลูกเสือ ประจำปี 2558

3.3 การฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษา หลักสูตรผู้กำกับลูกเสือสามัญ ขั้นความรู้
เบื้องต้น และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3.4 การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย กรณีที่มีความจำเป็น
หรือมีเหตุพิเศษ

3.5 การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และ
ผู้อำนวยการสถานศึกษา

3.6 การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

3.7 พัฒนาศักยภาพทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

4.1 ประชุมผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในและนอกระบบ สังกัด สพป.ปท. 2

4.2 จัดบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานที่กลุ่มฯ (5 กลุ่ม)

4.3 ปรับปรุงสมุดประวัติให้เป็นปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

4.4 นิเทศติดตามประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.5 ประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการ และกำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน
ตามแผนงาน/ โครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

4.6 การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำระบบบริหารงบประมาณด้วยระบบออนไลน์

4.7 การจัดเก็บฐานข้อมูลสิ่งก่อสร้างของสถานศึกษา

4.8 รับการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการของ สพป.ปท.2 จาก สพฐ. และหน่วยงานอื่น

4.9 ประชุมการบริหารงบประมาณงบลงทุนและงบดำเนินงาน

4.10 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและคุณภาพการจัดการศึกษาของ สพป.ปท.2

4.11 ประชุมเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงิน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

4.12 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเงินบัญชี

4.13 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้

4.14 ประชุมผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.15 อบรมเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สู่เกณฑ์มาตรฐาน

4.16 การพัฒนาการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์และการจัดทำข้อมูลออนไลน์ ภายใน สพป.ปท. 2

4.17 การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

4.18 ตรวจสอบการปฏิบัติงานการเงิน การบัญชีและพัสดุ

4.19 ประชุมคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

4.20 เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานคณะกรรมการ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล

และนิเทศการศึกษา

4.21 สนับสนุนการบริหารจัดการ สพป.ปท.2

4.22 อบรมพัฒนาการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

4.23 พัฒนาการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4.24 เสริมสร้างระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง

เพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก

4.25 เตรียมความพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ และแทรกแซง

4.26 ช่วยเหลือโรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอก

4.27 ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โรงเรียนเอกชน

4.28 ประชุมเชิงปฏิบัติการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาเสพติดในสถานศึกษา

4.29 จัดบุคลากรเสริมการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัด สพป.ปทุมธานี เขต 2

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตระหนักถึงความสำคัญของการให้การศึกษาแก่เยาวชนเพื่อให้เจริญเติบโตเป็นคนเก่งคนดีดำรงชีวิต

อยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและตระหนักที่จะช่วยกันพัฒนาสังคมซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการช่วยกันพัฒนาประเทศชาติต่อไปในอนาคต ดังนั้น จึงนำนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา โดยเน้นประโยชน์ไปสู่การพัฒนาส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนประสบความสำเร็จเต็มตามศักยภาพของตนเองอีกทั้งให้บริการกับประชาชนผู้ปกครองนักเรียนให้ได้รับประโยชน์สูงสุด

แนวคิด ทฤษฎีการบริหารงานบุคคล

ความหมายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล (Personnel management) หรือบางตำราเรียกว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) นอกจากนี้ยังมีคำอื่น ๆ อีก เช่น การบริหารพนักงาน เจ้าหน้าที่ การบริหารอัตรากำลัง การบริหารเจ้าหน้าที่ส่วนคำภาษาอังกฤษมีการใช้แตกต่างกัน เช่น Personnel administration, Labor management, Management of human resource นักการศึกษาและนักวิชาการทางด้านการบริหาร ได้ให้ความหมายไว้ในหลายทัศนะ โดยส่วนใหญ่จะมีความสำคัญที่คล้ายคลึงกันแต่จะมีความแตกต่างกันอยู่บ้างในรายละเอียด ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

เสนาะ ดิยาว (2539, หน้า 7-8) ได้กล่าวถึง ความหมาย การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดระเบียบและการควบคุมดูแลบุคคลให้ทำงาน เพื่อให้บุคคลได้ใช้ประโยชน์และความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด ซึ่งเป็นการบริหารงานในด้านการวางแผน การจัดรูปงานการอำนวยความสะดวก และการควบคุมหน้าที่ต่างๆ ทางด้านบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นคือ หน้าที่ด้านการรับสมัคร การคัดเลือกการฝึกอบรม การพัฒนาบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการ และการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน

ศิริพร พงศ์ศรี โรจน์ (2540, หน้า 140) การบริหารงานบุคคลเป็นศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม พัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพและใช้บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรนี้ไว้อย่างผู้มีคุณค่า เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริการทั้งปริมาณและคุณภาพของงานอย่างสูงสุด

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนและผู้ชำนาญด้านบุคลากร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงเกี่ยวกับบุคลากรเพื่อปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากร ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ การจัดการบุคคล หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับเรื่องของ

คนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในอันที่จะให้ฝ่ายจัดการสามารถใช้คนในฐานะที่เป็นปัจจัยในการผลิตให้ได้ประโยชน์มากที่สุด

สมาน อัสวภูมิ (2541, หน้า 54) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานในทุกองค์กร เพราะการที่จะดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์กรเป็นสำคัญ

จากความหมายของการบริหารงานบุคคลที่นักวิชาการและนักบริหารได้ให้ความหมายไว้สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการจัดการเพื่อให้การดำเนินงานตรงตามความต้องการขององค์กร ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์มาใช้ในการบริหาร อันมีความเกี่ยวข้องกับการใช้บุคคลการพัฒนาส่งเสริมบุคคลการธำรงรักษาบุคคลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรให้อยู่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กร บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น การจะให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญยิ่ง และมีผู้ให้เหตุผลและความคิดเห็นของความสำคัญไว้ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2523, หน้า 58) กล่าวว่า การบริหารเป็นสิ่งสำคัญที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะบทบาทและความสำคัญของการบริหารนั้น มีความคู่กับอายุธรรมและ การดำรงชีพของมนุษย์เลยทีเดียว เพราะมนุษย์รวมกันอยู่เป็นกลุ่ม มีหัวหน้าปกครองเป็นผู้บังคับบัญชา มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะความรู้ความสามารถ มีการช่วยเหลือ เกื้อกูลกันในระหว่างพวกหรือเผ่าเดียวกัน โดยมีจารีตประเพณี และวัฒนธรรมเป็น เครื่องกำกับควบคุมประพฤติของกลุ่มชนเหล่านั้นเมื่อกลุ่มสังคมเติบโตขึ้น มีความซับซ้อนมากขึ้น มนุษย์ก็เริ่มสร้างและวางระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ ขึ้น โดยเรียนรู้จากประสบการณ์และความเชื่อ ทั้งนี้โดยมุ่งหวังที่จะให้เกิดความสำเร็จเรียบร้อยขึ้นในองค์กรและเกิดความสงบสุขขึ้นในสังคมการบริหารเป็นสิ่งจำเป็นในหมู่มนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นสัตว์สังคมโดยธรรมชาติแล้ว สังคมของมนุษย์รวมกันอยู่เป็นหมู่พวกไม่อาจแยกอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ ธรรมชาติสอนให้มนุษย์รู้จักพึ่งพากันรวมกำลังป้องกันอันตรายสอนให้มีการเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์แก่กันในหมู่มวลสมาชิกนับแต่กลุ่มปฐมภูมิ คือครอบครัว ไปจนถึงกลุ่มใหญ่อันได้แก่องค์กรและกระบวนการทางสังคม

เมธี ปิณฑนานนท์ (2532, หน้า 2) กล่าวว่า บุคลากรเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหารการศึกษา เพราะเป็นส่วนประกอบที่เป็นมนุษย์และไม่มีความใดที่จะขาดลำบาก

และไม่แน่นอนเท่ากับการทำงานร่วมกับบุคคล เพราะบุคคลมีความต้องการต่างกัน ความต้องการเหล่านั้น นอกจากจะมีจำนวนไม่เท่ากันแล้ว ยังมีลำดับขั้นของความต้องการต่าง ๆ กันอีกด้วย ดังที่ มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ลำดับ บุคคลากรจะเป็นเครื่องชี้ว่า ระบบการศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่เพียงใด ความสำคัญจึงอยู่ที่การบริหารบุคคล

กิติมา ปริติดิติก (2532, หน้า 83) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า องค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ จะเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ด้วยหากผู้บริหารสามารถจัดการเกี่ยวกับเรื่องบุคคลได้แล้ว ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในปัจจุบันล้วนเป็นปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานบุคคลที่ขาดประสิทธิภาพของผู้บริหาร การบริหารงานบุคคลที่ดีจะช่วยแก้และลดปัญหาได้

เสนาะ ตีเยาว์ (2539, หน้า 14-15) ได้กล่าวถึงการบริหารในสมัยก่อนผู้บริหารไม่เคยให้ความสำคัญการบริหารงานบุคคลเลยหรือแม้แต่ในปัจจุบัน สำหรับองค์กรขนาดเล็กก็ไม่เคยจัดให้มีแผนการบริหารงานบุคคล เพราะเห็นว่างานบุคคลเป็นงานง่าย ๆ คงไม่มีปัญหาอะไร ต่างมุ่งความสนใจทางเทคนิคหรือวิธีการทำงานมากกว่า ต่อมาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นมาทั้ง ๆ ที่มีเครื่องมืออย่างดีในการปฏิบัติงาน จึงคิดกันว่าต้องมีปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเครื่องมือเหล่านั้น ผู้บริหารจึงต้องหันมาสนใจเรื่องคนมากขึ้น และพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน องค์กรใดให้ความสำคัญใส่ต่อคน ผลผลิตต่อองค์กรนั้นจะมีประสิทธิภาพ

สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2540, หน้า 2) กล่าวว่า ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามเป็นที่ยอมรับกันว่าเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์กรและบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมสักเพียงใดถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริตและไม่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว จึงเป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลตามความมุ่งหมายเพิ่มมากขึ้น เพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิจิตร ศรีสะอาด (2543, หน้า 5) กล่าวว่า บุคลากรได้รับการพิจารณาให้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการ หน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มด้วยการมีบุคลากรที่เก่งกล้าสามารถแล้ว ปัจจัยอื่น ๆ ก็จะติดตามมาและให้การบริหารบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งในกระบวนการบริหาร

บรรยงค์ โตจินดา (2543, หน้า 17) กล่าวว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการจัดการ หากคนไม่มีคุณภาพก็ไม่สามารถที่จะจัดงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ การจะได้บุคคลที่ดี มีคุณภาพเข้าทำงานย่อมขึ้นกับการบริหารบุคคล ซึ่งนับว่าเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่และยุ่งยาก ของผู้บริหาร

จากความสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่นักวิชาการและนักบริหาร ได้กล่าวไว้ สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร การบริหารงานบุคคล จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี กล่าวคือนับตั้งแต่ การวางแผนกำหนดความต้องการบุคคลของหน่วยงาน วิธีการได้มาซึ่งบุคคล การมอบหมายงาน การปฐมนิเทศ การกำกับติดตาม การพัฒนาส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจ การธำรงรักษาบุคคลเพราะถ้ามีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผล ต่อหน่วยงานหรือองค์กร

แนวคิดการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลได้มีผู้ให้แนวคิดและความหมายไว้ ดังนี้

เมธี ปิณฑนนท์ (2529 หน้า 107-108) ได้ให้หลักการการบริหารงานบุคคล ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับทักษะของสมาชิกของคณะบุคคลในองค์กร ประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลจะเพิ่มขึ้น ถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
2. การพัฒนาเป็นกิจกรรมที่เริ่มตั้งแต่การรับบรรจุเข้าทำงานไปจนกระทั่งปลดเกษียณ การพัฒนาเป็นความต้องการที่บุคลากรทุกคนต้องการให้มีอยู่ตลอดไป
3. ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่บุคลากรได้พัฒนาประสบการณ์อย่างกว้างขวาง ในหลาย ๆ โปรแกรม เพื่อสมาชิกทุกคนในระบบงาน
4. โปรแกรมต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากร จัดทำขึ้นเพื่อให้โอกาสแก่ปัจเจกบุคคล ได้พัฒนาตนเอง
5. ความมุ่งประสงค์เบื้องต้นของโปรแกรมพัฒนาเพื่อให้ระบบโรงเรียนสามารถบรรลุ เป้าประสงค์ โดยที่มุ่งการเรียนรู้ของบุคลากร ในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิผลของตน เพื่องานที่ได้รับมอบหมาย

6. การพัฒนาเกี่ยวข้องกับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถและตั้งใจที่จะเสียสละให้กับเป้าประสงค์ของระบบ โรงเรียนอันจะเป็นการจูงใจให้บุคคลให้ทราบว่า การพัฒนาเป็นทางที่ก่อให้เกิดความพอใจที่ต้องการ

7. โปรแกรมการพัฒนาที่มุ่งที่จะทำให้ได้รับความต้องการในการพัฒนาของระบบทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นหน่วย กลุ่ม หรือปัจเจกบุคคล ดังนั้นการวางแผนการพัฒนาย่อมต้องเกี่ยวกับการทบทวนบทบาทขององค์กร บทบาทของแต่ละหน่วยงานและบทบาทของแต่ละบุคคลในแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งวิธีการที่จะให้หน่วยงานแต่ละหน่วยก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่จนไปถึงบทบาทในอนาคตด้วย

8. ระบบโรงเรียนในอนาคตจะต้องมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยมุ่งที่จะสร้างให้ปัจเจกบุคคลมีประสิทธิผลในงานที่จะได้รับมอบหมายให้ทำ และอุทิศตนให้กับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

9. ระบบโรงเรียนมีความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการวางแผนกำลังเพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่และบุคลากรที่สรรหาใหม่

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2546, หน้า 174) ได้เสนอหลักการไว้ ดังนี้

1. หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือศรัทธาของผู้เข้ารับการพัฒนา ในการจัดการ โครงการพัฒนาบุคลากรใด ๆ ก็ตาม ความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวบุคลากรที่จะเข้ารับการพัฒนาว่า มีความเชื่อถือ ศรัทธาต่อการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ ถ้าหากบุคคลใดไม่มีความเชื่อถือศรัทธาเสียแล้ว ย่อมปฏิเสธที่จะยอมรับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ และจะเป็นมูลเหตุทำให้การพัฒนาบุคลากรล้มเหลวได้โดยง่าย ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร จะต้องพยายามสร้างความเชื่อถือศรัทธาในบรรดาผู้เข้ารับการพัฒนาเสียตั้งแต่เริ่มแรกที่มีการพัฒนา โดยการชี้แจง ชักจูงหรือโน้มน้าวจิตใจให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความสนใจ มีความต้องการเข้าใจและตอบรับประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร เมื่อผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความเชื่อถือศรัทธาแล้วก็ย่อมให้การสนับสนุนโครงการพัฒนาบุคลากรนั้นอย่างเต็มที่ต่อไป

2. หลักการรักษาระดับความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ โดยทั่วไปแล้วในระยะเริ่มแรกที่มีการพัฒนาบุคลากร ผู้เข้ารับการพัฒนาค่อนข้างจะมีความกระตือรือร้น สนใจใคร่เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่จะได้รับจากการพัฒนา แต่หลังจากที่ได้ดำเนินการพัฒนาแล้ว ระดับความสนใจจะเริ่มลดลงตามลำดับ จนอาจจะหมดความสนใจต่อไปก็ได้ ถ้าหากโครงการพัฒนาบุคลากรนั้นมีระยะเวลายาวนานมาก ดังนั้นเพื่อที่จะป้องกันมิให้เกิดสภาพเช่นนี้ขึ้น จึงต้องการเร่งรัดความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ การดำเนินการเช่นนี้สามารถกระทำได้หลายวิธีการด้วยกัน เช่น

- 2.1 โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการและเทคนิคของการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อจะได้ไม่เกิดความจำเจซ้ำซาก จนเป็นที่น่าเบื่อหน่าย
- 2.2 โดยการโฆษณาหรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เข้าใจถึงประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับจากการพัฒนาบุคลากร
- 2.3 โดยการสร้างบรรยากาศในระหว่างดำเนินการพัฒนาให้เป็นอย่างดี มีมิตรเป็นกันเองและสนุกสนานรื่นเริงพอสมควร มิใช่เป็นบรรยากาศที่เคร่งขรึมตึงเครียดจนเกิดความอึดอัดใจในที่สุด
3. หลักการเสริมสร้างภาวะสมองโครงการพัฒนาบุคลากรที่จะถือได้ว่าเป็นผลสำเร็จได้นั้น จะต้องเป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคน ได้แสดงความคิดเห็น พุดคุยหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนา ไม่ว่าจะโดยรูปแบบหรือวิธีการอย่างไรก็ตามจะต้องสร้างสถานการณ์ที่ชักจูงให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคน ได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นหรือพฤติกรรมใด ๆ ที่ต้องใช้สมองหรือสติปัญญา ส่วนวิธีการที่มักจะพบเห็นว่ามีการใช้กันโดยทั่วไป เช่น
- 3.1 โดยการป้อนคำถามหรือตั้งประเด็นปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคอบหรือแสดงความคิดเห็นเป็นระยะ ๆ ตลอดการพัฒนา
- 3.2 โดยการสร้างสถานการณ์จำลองอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้น แล้วให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละคนวิพากษ์วิจารณ์
- 3.3 โดยการสร้างกลุ่มสัมพันธ์โดยกำหนดบทบาทให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละคนเข้ามีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง
4. หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อต่าง ๆ ที่จะพัฒนา ก่อนที่จะมีการพัฒนาในประเด็นหัวข้อหนึ่งหัวข้อใดก็ตาม ควรที่จะทำความเข้าใจเป็นเบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นหัวข้อนั้น ๆ แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนเสียก่อนเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพราะว่าการกระทำเช่นนั้น นอกจากจะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความสนใจใคร่เรียนรู้ต่อไปแล้วยังเป็นการเริ่มต้นที่ดี และถูกต้องในการพัฒนาต่อไปอีกด้วย ผู้เข้ารับการพัฒนาจะได้สามารถจินตนาการในเรื่องนั้น ๆ ได้ล่วงหน้า และเตรียมตัวเพื่อรับกับสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง ด้วยเหตุนี้จึงอาจกล่าวได้ว่า ถ้าหากโครงการพัฒนาบุคลากรใดที่ได้สร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนาเสียตั้งแต่เริ่มแรกแล้ว ย่อมเท่ากับว่าโครงการนั้นประสบความสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง ส่วนวิธีการที่จะสร้างภาพพจน์ดีนั้นอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น โดยการแจกเอกสาร แนะนำแนวทาง หรืออธิบายถึงขอบเขตของหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนาให้ทราบก่อนล่วงหน้า หรือโดยการอธิบายสรุปเฉพาะเนื้อหาสาระที่สำคัญ ๆ ของหัวข้อเรื่องนั้น ๆ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจดียิ่งขึ้น เป็นต้น

5. หลักการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนา โครงการพัฒนาบุคลากร ที่ประสบความสำเร็จส่วนหนึ่งมาจากคนที่ผู้เข้ารับการพัฒนาคิดว่าไม่เข้าใจในประเด็นของเรื่องที่ทำกรพัฒนา หรือแต่ละคนมีความเข้าใจในเรื่องเดียวกันไปกันคนละทางทำให้เกิดความสับสนวุ่นวายทั้งในการจัดการพัฒนาและในการสรุปผลที่ได้จากการพัฒนาในแต่ละข้อ ดังนั้น การสร้างความเข้าใจในทุก ๆ ประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยทำให้โครงการพัฒนาบุคลากรสามารถบรรลุผลสำเร็จได้โดยง่าย ผู้ที่รับผิดชอบในแต่ละประเด็นจะต้องระลึกถึงและยึดถือปฏิบัติอยู่เสมอ วิธีการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนานั้น มีอยู่หลายวิธีด้วยกัน เช่น

5.1 โดยการอธิบายเน้นให้เข้าใจถึงแนวคิดและจุดมุ่งหมายสำคัญของหัวเรื่อง ที่นำมาพัฒนาว่ามีอยู่อย่างไรบ้าง จะได้ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาลงมือถึงความสำคัญเกิดความสนใจและพยายามทำความเข้าใจเป็นเบื้องต้นเสียก่อนที่จะเข้าถึงเนื้อหาสาระในรายละเอียดต่าง ๆ ต่อไป

5.2 โดยการอธิบายความหมายและความสำคัญของประเด็นเรื่องนั้น ๆ ให้เข้าใจเสียตั้งแต่เริ่มแรก หากผู้เข้ารับการพัฒนามีปัญหาหรือข้อสงสัยใด ๆ ควรจะอธิบายให้เป็นที่เข้าใจเสียก่อน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือซักถามเพิ่มเติมได้จนหายข้องใจ

6. หลักการเน้นหรือย้ำ การกล่าวหรือเน้นย้ำในประเด็นใดประเด็นหนึ่งเท่ากับการให้การช่วยชี้แนะให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจว่า ประเด็นดังกล่าวเป็นประเด็นที่สำคัญสมควรแก่การให้ความสนใจเป็นพิเศษ อีกทั้งยังเป็นการช่วยป้องกันมิให้เกิดการหลงประเด็นขึ้นได้ ดังนั้น การเน้นหรือย้ำจึงเป็นหลักการสำคัญอีกประการหนึ่งของการจัดการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยการพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จได้โดยง่าย อย่างไรก็ตาม การเน้นนั้นจะต้องไม่เป็นไปอย่างพร่ำเพรื่อ ทุกวรรคทุกตอน จนทำให้เกิดความสับสนวุ่นวาย ส่วนวิธีการเน้นนั้น นอกจากกระทำโดยการอธิบายซ้ำถึงประเด็นนั้นหลายครั้งหลายหน เพื่อชี้ถึงความสำคัญของเรื่อง ดังเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปแล้ว ยังอาจกระทำได้โดยการใช้สื่อทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ เข้าช่วยได้อีกด้วย เช่น ใช้แผ่นภูมิ รูปภาพภาพยนตร์ แผ่นโปสเตอร์ เป็นต้น ซึ่งโดยวิธีการเช่นนี้จะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถจดจำได้โดยง่ายและเข้าใจได้อย่างถ่องแท้

พนัส หันนาคินทร์ (2540 หน้า 133-134) ได้ให้หลักการในการบริหารงานบุคคลสรุปได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนานิสัยสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน

2. การพัฒนาการของคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนถึงตาย การพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคน ไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทั้งรูปเป็นคณะ และทั้งเป็น รายบุคคล และบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

4. จุดประสงค์ประการแรกในการพัฒนาบุคลากรนั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของ ระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น และในกรณีเช่นนี้ก็จำเป็นที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้สามารถทำงานให้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้ระดับทัดเทียมกัน

5. ระบบโรงเรียนควรจะถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปหนึ่งที่จะให้ผล ในระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการที่จะ ดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับระบบโรงเรียนนั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็น ปึกแผ่น แน่นหนาให้แก่ระบบโรงเรียนนั้นโดยตรง

สรุปได้ว่า แนวคิดในการบริหารงานบุคคลต้องคำนึงถึงนโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และ ระบบการบริหารงานด้านบุคคลขององค์กรซึ่งเปรียบเสมือนตัวแปร อันจะมีอิทธิพลที่ส่งผล กระทบต่อพฤติกรรม ทักษะ และผลการดำเนินงานบุคคลในองค์กร ซึ่งส่งผลให้การบริหารงาน ขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่าย/ภารกิจของการบริหารงานบุคคล

คนหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดขององค์กร จนกล่าวได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่ “บริหาร” ทรัพยากรอื่น ๆ จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต ดังนั้นองค์กรใดที่สามารถสรรหา พัฒนา และชำระไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสม องค์กรนั้นย่อมมี ศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536, หน้า 181-182) ได้กล่าวถึง แนวคิดในการบริหารงานบุคคล พอสรุปได้ ดังนี้

1. บรรดาปัจจัยทางการบริหารทั้งหลาย คนคือปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด
2. การบริหารงานบุคคลจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล
3. การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จะมีส่วนทำให้ บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการทำงานอันจะส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ

4. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดีขึ้น
5. การบริหารงานบุคคล เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย เป็นสำคัญ
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีประโยชน์ต่อการพิจารณาปรับปรุงประสิทธิภาพของงานและการพิจารณาความดีความชอบ

ได้มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้หลากหลาย ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2538, หน้า 18) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า ประกอบด้วย กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมเพื่อพัฒนา และ คุ้มครองรักษาให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพดีทั้งกายและจิตใจ พร้อมทั้งจะทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ช่วยให้สมาชิกผู้พ้นจากงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดที่เกี่ยวกับงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2538, หน้า 12) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการในการกำหนดนโยบายและแผน รวมถึงกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เพื่อให้องค์กรได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งมีการใช้บุคคลเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดและตรงกับงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งส่วนบุคคลและองค์กร และยังรวมถึงกระบวนการทางวินัย การรักษาวินัย และการใช้ผลประโยชน์เกื้อกูล จนกระทั่งบุคคลพ้นจากงานไปในที่สุด

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการกำหนดนโยบาย ระเบียบ และกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ตลอดจนมีการพัฒนา บำรุงรักษา ไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ให้มีปริมาณเพียงพอในอันที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ หรือขนาดเล็ก จะมีภารกิจหลัก 6 ด้าน และกิจกรรมสำคัญ ดังนี้ (สุนันทา เลานันทน์ หน้า 15-18)

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือกการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการทบทวนเงื่อนไขของความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติและทักษะที่จำเป็นสำหรับ

การปฏิบัติงานที่เพียงพอเมื่อถึงเวลาที่ต้องการ ส่วนการสรรหาเป็นกระบวนการที่มุ่งดึงดูดใจให้ผู้ที่มีความสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานจากแหล่งต่างๆ ให้มาสมัครงาน และการคัดเลือกเป็นกระบวนการที่องค์การตัดสินใจเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะเหมาะสมที่สุด เพื่อบรรจุในตำแหน่งที่ว่าง ความสำเร็จของกิจกรรมทั้ง 3 ประการ จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกิจกรรมสำคัญ คือ

- 1.1 วิเคราะห์งานเพื่อกำหนดรายละเอียดเฉพาะของงาน
- 1.2 พยากรณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
- 1.3 จัดทำแผนและปฏิบัติตามแผนเพื่อให้บรรลุตามข้อกำหนดที่วางไว้
- 1.4 สรรหาบุคคลตามที่ต้องการ
- 1.5 คัดเลือกและดำเนินการจ้างพนักงานเพื่อบรรจุในงานต่าง ๆ

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้อุบล กลุ่มและองค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะว่าคุณคน งานและองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้้องค์การสามารถสู้กับคู่แข่งได้ กระบวนการพัฒนาจะเริ่มขึ้นตั้งแต่บุคคลเริ่มเข้าทำงาน และจะดำเนินต่อไปจนกระทั่งออกจากงาน โดยมีกิจกรรมสำคัญ คือ

- 2.1 ปฐมนิเทศและฝึกอบรมพนักงาน
- 2.2 ออกแบบและปฏิบัติตามโครงการพัฒนาองค์กรและการบริหาร
- 2.3 ออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
- 2.4 ช่วยเหลือพนักงานในการจัดทำแผนพัฒนาอาชีพ

3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ระบบการจ่ายค่าตอบแทนจะเป็นการจัดหารางวัลให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเป็นธรรมตามผลงานที่ได้ปฏิบัติ ค่าตอบแทนจะกำหนดในรูปของตัวเงิน เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้างและยังรวมถึงสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ซึ่งให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นผลประโยชน์เพิ่มเติมมิใช่เกิดเนื่องมาจากการปฏิบัติงานโดยตรง แต่เป็นการให้เพื่อส่งเสริมความมั่นคงในการดำรงชีวิต สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกิจกรรมสำคัญ คือ

- 3.1 ออกแบบและปฏิบัติตามระบบการจ่ายค่าตอบแทนและการให้ผลประโยชน์เกื้อกูลสำหรับพนักงาน

3.2 ตรวจสอบการจ่ายค่าตอบแทนและการให้ผลประโยชน์แก่ลูกให้มีความยุติธรรม เสมอภาคและพอเพียง

4. ความปลอดภัยและสุขภาพ

ความปลอดภัยเป็นการป้องกันอันตรายต่าง ๆ ที่มีสาเหตุเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยก็ตาม ซึ่งอาจจะจัดเตรียมป้องกันไว้ล่วงหน้า เพื่อให้มีความปลอดภัยในชีวิต ส่วนสุขภาพหมายถึงสภาพที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งทางร่างกายและจิตใจ องค์การจำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมด้านการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี มีความสุขใจพอใจในการทำงาน ช่วยให้องค์การได้รับประโยชน์เต็มที่ในระยะยาว โดยมีกิจกรรมสำคัญ คือ

4.1 ออกแบบโปรแกรมและปฏิบัติตามโปรแกรม เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีสุขภาพดี และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

4.2 ให้ความช่วยเหลือพนักงานที่มีปัญหาส่วนตัว ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน

5. พนักงานสัมพันธ์และแรงงานสัมพันธ์เป็นการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นการรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงาน หรือระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เพื่อเป็นการลดความขัดแย้งระหว่างพนักงาน กับนายจ้างโดยมีกิจกรรมสำคัญ คือ

5.1 ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างองค์การและสหภาพ

5.2 ออกแบบระบบการปฏิบัติงานตามระเบียบ วินัยและการร้องทุกข์

6. การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มขึ้นเพราะผลการวิจัยมีคุณค่า ในการสร้างสรรค์ ช่วยพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และก่อให้เกิดความรู้ใหม่ทำให้เกิด ความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยมีกิจกรรมสำคัญ คือ

6.1 จัดทำสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์

6.2 ออกแบบระบบการสื่อสารของพนักงานและนำระบบไปปฏิบัติการบริหาร งานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน โดยตรง ผู้บริหารที่ดีคือผู้ที่ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหาร งานบุคคลให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 หน้า 51-64) ได้กล่าวถึง การบริหารงานในสถานศึกษาไว้ว่า เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของ

สถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้า ในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจ ที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารบุคคลในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่าย และภารกิจของงานบริหารบุคคลในโรงเรียน ตามแนวการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ซึ่งขอบข่ายและภารกิจทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดให้เป็นตัวแปรตามที่ต้องการศึกษาวิจัย ครั้งนี้ และเพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดของขอบข่ายและภารกิจของงานในแต่ละด้าน รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายและภารกิจดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1.1 การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังคน

แนวทางการปฏิบัติ

1.1.1 การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

1.1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

1.1.3 นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด

1.1.4 นำเสนออัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

1.2 การกำหนดตำแหน่ง

แนวทางการปฏิบัติ

1.2.1 สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2.2 นำเสนออัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด หรือคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ

1.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู
แนวทางการปฏิบัติ

1.3.1 สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3.2 ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากำหนด

1.3.3 ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ และเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง เช่นเดียวกับ สุนันทา เลานันท์ (2542, หน้า 15-16) ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลิตหรือการดำเนินกิจการของหน่วยงาน การที่จะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องมีการวางแผน ทั้งนี้เพราะ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ ดังนี้

13.3.1 ทำให้องค์กรสามารถที่จะพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ซึ่งถ้าได้มีการคาดการณ์ ก็จะได้มีการเตรียมการ เตรียมมาตรการ เพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ปัญหาที่องค์กรจะต้องเผชิญในอนาคต ด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ ยังผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

1.3.3.2 ทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคลากรมีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

1.3.3.3 ทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในแต่ละกลุ่มงาน และในแต่ละระดับความรับผิดชอบได้ ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

1.3.3.4 ทำให้องค์กรทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้มีการปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

1.3.3.5 เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แผนทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์เปรียบเสมือนเข็มทิศชี้ทางการปฏิบัติให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

อาจกล่าวได้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะทำให้มีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และช่วยแก้ปัญหาด้านกำลังคนที่เกิดขึ้น ทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ตลอดเวลา ส่วนการวางแผนการกำหนดตำแหน่งที่ตื้นนั้น จะมีการกำหนดการวางแผนในการแต่งตั้งตำแหน่งงานในระดับผู้บริหารเป็นการล่วงหน้า เป็นแผนงานทั้งในระยะสั้นในเวลา 1-5 ปี และวางแผนในระยะยาว 5-10 ปี โดยอาศัยข้อมูลจากจำนวนบุคลากร ประวัติบุคลากร คุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การฝึกอบรม การศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ และผลงานที่ปรากฏมาแล้วนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีทั้งประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผ่านโปรแกรมการฝึกอบรม โปรแกรมการส่งบุคลากรไปดูงานและศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อเตรียมบุคลากรไว้ล่วงหน้า สำหรับการพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรให้มีศักยภาพการทำงานที่ได้ผลดีมากขึ้น และในโอกาสเดียวกันจะสามารถคัดเลือกบุคลากรที่ดีให้ดำรงตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่ดีไว้ให้ทำงานกับองค์กรได้เป็นเวลานานมากที่สุด นับได้ว่าเป็นการส่งเสริมและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรทุกระดับทุกคนขององค์กรได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

กล่าวโดยสรุป การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งมีหลักการดำเนินการ ดังนี้ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังและเลื่อนตำแหน่ง

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจากคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด

แนวทางการปฏิบัติ

2.1.1 การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็น หรือมีเหตุพิเศษ ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด

2.1.2 การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

2.1.2.1 ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยี่งต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดและขออนุมัติต่อคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.1.2.2 เมื่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายกอนุมัติแล้ว ให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

2.2.1 กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามเกณฑ์และวิธีการ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2.2.2 กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจาก สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

2.3 การแต่งตั้ง/ย้าย/โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

แนวทางการปฏิบัติ

2.3.1.1 เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการ นำเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเขต เพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้าย และผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี

2.3.1.2 บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจาก สถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.3.1.3 รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

2.3.1.3.1 การโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ม.58)

แนวทางการปฏิบัติ

2.3.1.3.1.1 เสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

2.3.1.3.1.2 บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดกำหนด

2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ(มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่า ด้วยการบริหารราชการทหาร (มาตรา 66) และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67)

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) เสนอคำขอของผู้ขอกลับเข้ารับราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด สำหรับตำแหน่ง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการ ภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ แต่ไม่เกิน 4 ปี ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุ และแต่งตั้ง

กรณีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนด 180 วันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) สมัครง่ายเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 ที่ต้องการจะรับเข้ารับราชการเสนอเรื่องไปให้คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา หรือผู้ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มอบหมายพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

2.5 การรักษาราชการแทน/และรักษาการในตำแหน่ง

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา/ หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการ ได้ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทนถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคน ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการ ได้ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสมให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษา คนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา 54 แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ)

กรณีตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงตำแหน่งใดว่างลง/ หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้/ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา 53 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง (มาตรา 68 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา) เช่นเดียวกับ สุนันทา เลานันทน์ (2542, หน้า 118-119) ที่กล่าวว่า การสรรหา (Recruitment) เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อจูงใจให้บุคคลมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ตามที่องค์กรได้ระบุไว้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มาสมัครงาน เพื่อองค์กรจะได้ทำการคัดเลือกต่อไป โดยการสรรหาเป็นกระบวนการแสวงหาและจูงใจให้กลุ่มบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครงานเข้าองค์กร ทั้งนี้ โดยการประชาสัมพันธ์ให้ตลาดแรงงานรับทราบ ซึ่งอาจเป็นการแสวงหาจากแหล่งภายในหรือนอกองค์กรก็ได้ สอดคล้องกับ พะยอม วงศ์สารศรี(2537, หน้า 87) ได้กล่าวว่า หลังจากที่องค์กรได้รับทราบความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์จาก

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์แล้ว องค์กรจะต้องใช้มาตรการต่างๆ เพื่อสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานและให้ได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ เพื่อมั่นใจได้ว่าการดำเนินงานขององค์กรสามารถดำเนินต่อไปได้ด้วยดี นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เชื่อว่าการสรรหา (Recruitment) เป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างคุณภาพให้กับองค์กรในระยะยาว เพราะว่าหากองค์กรสามารถจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ทักษะคิด และคุณสมบัติอื่น ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งมาสมัครเพื่อรับการคัดเลือก โอกาสที่องค์กรจะได้พนักงานที่มีคุณภาพมาร่วมงานมีสูง และบุคคลเหล่านั้นจะเป็นกำลังในการพัฒนาให้องค์กรเจริญก้าวหน้าต่อไป ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรไม่ได้คนที่มีรู้ความสามารถเหมาะสมมาสมัครงาน ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีความพร้อมเพียงใดและควบคุมการปฏิบัติงานดีเพียงใด องค์กรนั้นจะต้องประสบปัญหาส่งผลกระทบต่อเป็นลูกโซ่ถึงหน้าที่อื่น ๆ ด้วยจากการตระหนักถึงความสำคัญของการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นปัจจัยป้อนเข้าที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรนี้เอง จึงทำให้บริษัทใหญ่ ๆ ในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศญี่ปุ่นเต็มใจจะจ่ายเงินจำนวนมาก เพื่อใช้ในการสรรหาผู้ที่สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงเข้ามาทำงานร่วมกับองค์กรเพราะ 95% ของผู้ที่ได้รับการจ้างงานจะทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป การแข่งขันเพื่อให้ได้มา ซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพมีมากขึ้น ยิ่งทำให้การสรรหาที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้นอีกความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคคลนั้นใด การสรรหาและคัดเลือกพนักงานย่อมมีความสำคัญที่จะต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบนั้นนั่น มีคำกล่าวกันว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่สำคัญยิ่งขององค์กร ความสำเร็จ คือ ความล้มเหลวใด ๆ จะเกิดขึ้นในองค์กรนั้นเป็นผลเนื่องมาจากความสามารถในการจัดการภายในองค์กร ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องได้บุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถที่เหมาะสมเข้ามาดำเนินงานและปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในองค์กร

การสรรหา (Recruitment) เป็นงานขั้นแรกและเป็นงานที่มีความสำคัญในกระบวนการจัดคนเข้าทำงาน (Staffing process) ทั้งนี้ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ได้ผู้สมัครงานที่ตรงตามคุณสมบัติมาบรรจุในตำแหน่งๆที่ว่างในองค์กรนั่นเอง

กล่าวโดยสรุป การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีหลักการและวิธีการดำเนินการ ดังนี้ ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจากคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด การจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุ กลับเข้ารับราชการและการรักษาราชการแทนและรักษากรในตำแหน่ง

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1.1 การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

แนวทางการปฏิบัติ

3.1.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.1.1.1.1 แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

3.1.1.1.2 ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

3.1.2 การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (มาตรา 79)

แนวทางการปฏิบัติ

3.1.2.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

3.1.2.2 กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

3.1.2.3 ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

3.1.2.4 ติดตาม ประเมินการพัฒนา

3.1.2.5 รายงานผลการดำเนินงาน ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.1.3 การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (มาตรา 80)

แนวทางการปฏิบัติ

3.1.3.1 ศึกษา วิเคราะห์ คุณลักษณะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.1.3.2 ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

3.1.3.3 ติดตาม ประเมินการพัฒนา

3.1.4 การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ (มาตรา 55)

แนวทางการปฏิบัติ

3.1.4.1 ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

3.1.4.2 รายงานผลการดำเนินงาน ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.1 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ

แนวทางการปฏิบัติ

3.2.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.2.1.2 คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎหมายคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

3.2.1.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา/ กรณีสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ

กรณีเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

3.2.2 รายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

3.2.2.1 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

แนวทางการปฏิบัติ

3.2.2.1.1 แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบไปยังคณะรัฐมนตรี

3.2.2.1.2 สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

3.2.2.1.3 รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อดำเนินการต่อไป

3.2.2.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อฝึกอบรมดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย

แนวการปฏิบัติ

3.2.2.2.1 ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย จากสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรม ฯลฯ

3.2.2.2.2 ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

3.2.2.2.3 ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.2.2.2.4 รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวการปฏิบัติ

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้งบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตาหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้โดยใช้งบรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

แนวการปฏิบัติ

ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.5 เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น

แนวการปฏิบัติ

ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.6 งานทะเบียนประวัติ

3.6.1 การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง

แนวการปฏิบัติ

3.6.1.1 สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 ฉบับ

3.6.1.2 สถานศึกษาเก็บไว้ 1 ฉบับ/ ส่งไปเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ฉบับ

3.6.1.3 เปลี่ยนแปลง/ บันทึกข้อมูล/ ลงในทะเบียนประวัติ

3.6.1.3.1 การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

แนวการปฏิบัติ

3.6.1.3.1.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประสงค์ขอแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนดโดยแนบเอกสารต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ประกอบด้วย สติบัตร ทะเบียนราษฎร หลักฐานทางการศึกษา

3.6.1.3.1.2 ตรวจสอบความถูกต้อง

3.6.1.3.1.3 นำเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติการแก้ไขต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.6.1.3.1.4 ดำเนินการแก้ไขในทะเบียนประวัติ

3.6.1.3.1.5 แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

แนวการปฏิบัติ

3.7.1 ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน สมควรได้รับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.7.2 ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

3.7.3 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์ และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.8 การขอมิบัติประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

แนวการปฏิบัติ

3.8.1 ผู้ขอมิบัติกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่าง ๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

3.8.2 ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง

3.8.3 นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บัญชาตามลำดับ โดยคุมทะเบียนประวัติไว้

3.8.4 ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

3.9 งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ

งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่เกี่ยวข้อง เช่นเดียวกับ สุรนันทน์ เลขาหมื่น (2542, หน้า 267-276) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ทักษะใหม่นั้น สามารถดำเนินการพัฒนาได้หลายวิธี สำหรับการพัฒนามุคลากรในโรงเรียนกำหนดไว้ 4 วิธี คือ

3.9.1 การฝึกอบรม ความสำคัญของการฝึกอบรม มีดังนี้

3.9.1.1 การฝึกอบรมเป็นการพัฒนามุคลากรวิธีหนึ่ง

3.9.1.2 การฝึกอบรมจะมีวัตถุประสงค์หลักอยู่สองประการ คือ ประการแรก มีวัตถุประสงค์ที่จะให้บุคคลมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และประการที่สอง มีวัตถุประสงค์ที่จะเพิ่มพูนความสามารถให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.9.1.3 การฝึกอบรม นั้นจะมีระบบวิธีการดำเนินการในตนเองเดียวกับการให้การศึกษา แต่จะแตกต่างกันที่การฝึกอบรมจะจัดในระยะสั้นกว่าการศึกษา และการฝึกอบรมจะมีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงว่าการศึกษา กล่าวคือ การฝึกอบรมจะสร้างความสามารถของบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติหรือสร้างเสริมความสามารถให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยอาจจะฝึกอบรมให้เกิดความรู้ ความชำนาญงาน ความเข้าใจหรือทัศนคติที่ถูกต้องอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างพร้อมๆกันได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัญหาของบุคคลที่จะฝึกอบรม หรือความจำเป็นในการฝึกอบรมสถานที่เฉพาะบุคคลหรือเฉพาะหน่วยงานเป็นสำคัญ

3.9.1.4 การฝึกอบรมสามารถดำเนินการได้กว้างขวางหลายหลักสูตร ตามความจำเป็น เช่น การอบรมบุคคลบรรจุใหม่หรือปฐมนิเทศ การอบรมก่อนการทำงาน การอบรมก่อนที่จะแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น โดยหน่วยงานจัดขึ้นเองหรือหน่วยงานอาจส่งบุคคลไปรับการฝึกอบรมที่สถาบันหรือหน่วยงานอื่นก็ได้ สอดคล้องกับ กิตติมา ปริดีติล (2542, หน้า 120) ที่ได้เสนอประเภทของการฝึกอบรมไว้ 5 ประเภท คือ

3.9.1.4.1 การปฐมนิเทศ (Orientation) จัดตั้งในกรณีที่มีการบรรจุคนเข้าทำงานใหม่ เพื่อให้ทราบถึงแนวปฏิบัติงานในองค์การ การวางตัวและการรู้จักการดำเนินงานในองค์การ

3.9.1.4.2 ฝึกอบรมให้เกิดความชำนาญใน (Orientation Introduction)

เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถภาพในการทำงานสูงขึ้น ส่วนใหญ่เป็นการอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน (On the Job Training)

3.9.1.4.3 ฝึกอบรมเทคนิคในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง (Technical or skilled training)

จะจัดให้มีขึ้นในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ในองค์การ หรือมีเครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น

3.9.1.4.4 ฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisory training) เป็นการอบรม

ตามหลักสูตรผู้บังคับบัญชา เพื่อเตรียมคนให้เหมาะสมกับการขยายงานขององค์การ

3.9.1.4.5 ฝึกอบรมระดับนักบริหาร (Executive development) เป็นวิธีที่จะช่วย

ให้นักบริหารได้รับความเจริญความถนัดความรู้และทัศนคติอันเหมาะสมเพื่อสัมฤทธิ์ผลของงาน สอดคล้องกับ ธีรพล วัฒนประดิษฐ์ (2545, หน้า 310) ที่กล่าวว่า แบ่งประเภทการฝึกอบรมเป็น 3 ประเภท ดังนี้ คือ

1. ฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน เป็นการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อันเป็นการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าทำงาน การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานจะแบ่งออกเป็นสองกรณี คือ การฝึกอบรมโดยสถาบันการศึกษาหรือสถาบันวิชาชีพ และการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานเอง

2. การฝึกอบรมปฐมฤกษ์ เป็นการฝึกอบรมบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะบรรจุใหม่หรือโอนย้ายมาปฏิบัติงานใหม่ ๆ โดยปกติจะฝึกอบรมให้ทราบนโยบายของหน่วยงานผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและเรื่องทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับหน่วยงานและการปฏิบัติงาน

3. การฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน เป็นการฝึกอบรมบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ การฝึกอบรมเพื่อเสริมความสามารถในด้านการบริหารและการฝึกอบรมหลักสูตรอื่น ๆ นอกจากหลักสูตรเฉพาะสำหรับการปฏิบัติงานหรือสำหรับนักบริหารงานดังกล่าวแล้ว

กล่าวโดยสรุป การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีหลักการและวิธีการดำเนินการ ดังนี้ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และค่าตอบแทนอื่น งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมัติบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ และงานขอหนังสือรับรองงานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทาน

เพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ได้รับเงินวิทยพัฒนา และการจัดสวัสดิการ
ดำเนินการตามกฎหมายระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

4. วินัยและการรักษาวินัย

4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

แนวการปฏิบัติ

4.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวน
ให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลสมควรกล่าวหาว่าข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวน
แล้วพบว่า ไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน
ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.1.3 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา

4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

แนวการปฏิบัติ

4.2.1 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่า
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่กำหนดในกฎคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.2.2 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณาให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด
พิจารณาลงโทษ

4.2.3 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณา
ของ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด

4.2.4 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.3 การอุทธรณ์

4.3.1 การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ยื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดภายใน 30 วัน นับแต่

วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากร
ทางการศึกษากำหนด

กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ยื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใน 30 วัน
นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษากำหนด

4.4 การร้องทุกข์

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ
คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง
กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ
เนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย
ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด หรือคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาแล้วแต่กรณี

4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

แนวทางการปฏิบัติ

4.5.1 ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

4.5.2 ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจการจูงใจ ฯลฯ

ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จำสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

4.5.3 หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุ

เพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

กล่าวโดยสรุป วินัยและการรักษาวินัยมีหลักการและวิธีการดำเนินการดังนี้
กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์และการเสริมสร้าง
และการป้องกันการกระทำผิดวินัย

5. งานออกจากราชการ

5.1 การลาออกจากราชการ

แนวทางการปฏิบัติ

5.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการ
ของครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

5.1.1.1 รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือ ไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากำหนด

แนวทางการปฏิบัติ

5.2.1 ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในกฎคณะกรรมการ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากำหนด

5.2.3 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

5.2.4 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลอง ปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

5.2.5 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

แนวทางการปฏิบัติ

5.3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

5.3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกจากราชการหากภายหลังปรากฏว่า ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

แนวทางการปฏิบัติ

5.4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย อย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิด ทางอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

5.4.2 รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อน ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4.3 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดและรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานอกจากดำเนินการ

ตามที่กำหนดในกฎคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วยังสามารถดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้ คือ

5.4.3.1 กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ
แนวทางการปฏิบัติ

5.4.3.1.1 ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

5.4.3.1.2 ถ้าผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

5.4.3.1.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4.3.2 กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ
แนวทางการปฏิบัติ

5.4.3.2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ

5.4.3.2.2 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4.3.3 กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย มาตรา 30 (1) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น มาตรา 30 (4) กรณีเป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 30 (5) กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี มาตรา 30 (5)(7) กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง มาตรา 30 (8) หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย มาตรา 30 (9)

แนวทางการปฏิบัติ

5.4.3.3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามคุณสมบัติใน มาตรา 30 (1) (4) (5) (7) (8) หรือ (9) แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.4.3.3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติ ตามข้อ 1 ออกจากราชการ

5.4.3.3.3 รายงานสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4.3.4 กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปกรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มาตรา 30 (3)

แนวทางการปฏิบัติ

5.4.3.4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
เมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่า ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป
มาตรา 30 (3)

5.4.3.4.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนต่อคณะกรรมการ
ศึกษาธิการจังหวัด

5.4.3.4.3 เมื่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดมีมติเห็นว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ
ทั่วไปตาม มาตรา 30 (3) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

5.4.3.4 กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่นความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการ
หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

แนวทางการปฏิบัติ

5.4.3.4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
เมื่อครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่า
หย่นความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติ
ไม่เหมาะสม

5.4.3.4.2 ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่า
ครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ไม่เป็นผู้หย่นความสามารถไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการ
หรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสม ให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการ
สถานศึกษาเห็นว่า เป็นผู้หย่นความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตน
ไม่เหมาะสม ให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการ
จังหวัดพิจารณา

5.4.3.4.3 เมื่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดมีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ
ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

5.6 กรณีมีมลทินมัวหมอง

แนวทางการปฏิบัติ

5.6.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรง
กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำให้
ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่ส่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง
ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

5.6.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณา

5.6.3 เมื่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดมีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพราะมีมลทิน หรือมีหมองครึ้มที่ถูกสอบสวนข้างต้น ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

5.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

แนวทางการปฏิบัติ

5.7.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กล่าวโดยสรุป งานออกจากราชการมีหลักและวิธีการ ดังนี้ การพ้นสภาพ

การเป็นข้าราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้ หรือตามความประสงค์ของตัวข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา เพื่อประโยชน์ของทางราชการซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์และวิธีการที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อความมั่นคงและดำรงสถานภาพของข้าราชการและเพื่อประโยชน์ของราชการควบคู่ไปตามระบบคุณธรรม

แนวคิด ทฤษฎีความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารจะต้องหาวิธีเสริมสร้างให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเพราะความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

ความหมายของความพึงพอใจ

สิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541, หน้า 24) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล เป็นทัศนคติความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับและจำนวนรางวัลที่เขาเชื่อว่าควรจะได้รับ บุคคลที่เกิดความพึงพอใจจะมีผลผลิตมากกว่าบุคคลที่ไม่พึงพอใจ และยังเกี่ยวข้องกับการขาดงาน หรือการลาออกจางานด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม

ระวีงเนตร โพธิแก้ว (2542, หน้า 187) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นสภาวะของการมีอารมณ์ที่ดีเกิดขึ้นจากการประเมินเหตุการณ์ แล้วมีความรู้สึกชอบด้วยความยินดีทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้มีความปลาบปลื้มและมีความสุขกายสุขใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 122) กล่าวถึง ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่าเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญ และกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมาย

วิเชียร วิทยาอุดม (2549, หน้า 95) ได้กล่าว สรุปความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นการประเมินความรู้สึกของแต่ละคนต่องานของเขาและลักษณะของงานของเขา ความพอใจขึ้นอยู่กับระดับความขัดแย้งระหว่างสิ่งที่บุคคลคาดหวังที่จะได้รับกับอะไรที่เขาได้รับจากงานนั้น ความพอใจในงานสามารถเพิ่มขึ้นได้ ถ้าในองค์กรมีระบบการประเมินผลในการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และความพอใจในงานขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มทำงาน กลุ่มที่ขนาดใหญ่ขึ้น โอกาสที่สมาชิกในกลุ่มจะได้มีชื่อเสียงจากการประสบความสำเร็จของกลุ่มก็น้อยลงและการที่ขนาดของกลุ่มใหญ่ขึ้นก็ หมายถึง ความตึงเครียดที่มากขึ้นจากการมีปัญหาความขัดแย้งกัน ซึ่งจะทำให้กลุ่มไม่น่าพอใจและทำให้อยากแยกตัวออกไปจากกลุ่ม

Arnold and Feldman(1986 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยาอุดม, 2549, หน้า 76) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ปริมาณของความรู้สึกที่ดี (Positive) ทั้งหมดที่บุคคล ๆ หนึ่ง มีต่องานของตน

Hodson (1991 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยาอุดม, 2549, หน้า 76) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจหมายถึง ทศนคติโดยทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของตน

จากความหมายข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกเป็นสภาวะที่ทำให้เกิดความปลาบปลื้มและมีความสุขกายสุขใจซึ่งความรู้สึกพอใจจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการการทำงาน

ทฤษฎีความพึงพอใจ

แรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ศิริพงษ์ เสาภายาน (2548, หน้า 98-100) ทฤษฎีจูงใจ (Motivation theory) ของ Maslow หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's general theory of human motivate) ซึ่ง Maslow ได้ตั้งสมมติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน และ Maslow

ได้ลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง ซึ่งแบ่งเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ อันตรายต่าง ๆ และความมั่นคงในอาชีพ
3. ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belonging needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่เห็นคุณค่าของตนเอง (Esteem needs) ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคมเป็นที่ยอมรับ เป็นที่ยกย่องสรรเสริญของบุคคลอื่น
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่คนส่วนมากอยากจะเป็นอยากจะได้

สรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำไปขั้นสูง ซึ่งความปรารถนาในขั้นสูงสุด คือ การประสบความสำเร็จในชีวิต แต่การที่จะเกิดความต้องการถึงขั้นสูงสุด จำเป็นที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับต่ำก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในลำดับขั้นต่อไป ซึ่งถ้าบุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว ก็จะเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory : Herzberg)

Herzberg (1952, pp. 133-135 อ้างถึงใน เจียมจิตร ศรีฟ้า, 2545 หน้า 12) มองว่า ความต้องการมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนงานในหลาย ๆ ด้าน Herzberg และเพื่อนร่วมงานได้ดำเนินการสำรวจทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกรและนักบัญชี 200 คน เขาสรุปได้ว่า ความพอใจงานที่ทำและความไม่พอใจงานที่ทำเกิดขึ้นจากกลุ่มปัจจัยที่แยกจากกัน 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงาน โดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยอชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะเกิดหลังจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ มีความสัมพันธ์กับความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำเพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกต่อการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

2. องค์กรประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์กรประกอบชนิดนี้เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Inter personal relations with superior, Subordinate, Peere) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน โดยปัจจัยจูงใจเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยก้ำจุน ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข ไม่พึงพอใจในงานช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงานมาเป็นการพร้อมสำหรับการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของAlderfer's existence-relatedness growth theory: E.R.G Theory)

Alderfer (1972) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการ เรียกว่า ทฤษฎี E.R.G. ซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของMaslowแต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครอง บังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น สำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น การต้องการเงินโบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาว่าจ้างเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น และเป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ Maslowผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงิน โบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และรับไม่ตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ทั้งนี้ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึง

ความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีสถานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็น ผู้ตาม และความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพจากใคร ๆ เหล่านี้ล้วนจัดอยู่ใน ความต้องการอย่างมีสายสัมพันธ์ทางสังคมนี้ ถ้าเทียบกับความต้องการที่ Maslow กำหนดไว้ ก็จะเท่ากับความต้องการทางด้านความมั่นคงทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้ง ความต้องการทางสังคม และความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) ความต้องการชนิดนี้ จะเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ และการเติบโต ก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจ ขยายกว้างออกไปเรื่อย และการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ ต่างก็เป็นความต้องการ ประเภทนี้ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม หรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และ ได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่อีกหลาย ๆ ด้าน มากขึ้น เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วย ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมาย ให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานที่สูงขึ้นอันเป็น โอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความต้องการที่ 3 ประการ ของทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. เป็นทฤษฎี ที่อยู่ในรูปแบบของเป้าหมายของบุคคลแต่ละคนที่ทำให้บุคคลต้องมีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ ผลตามเป้าหมายที่ต้องการนั้นมาเป็นรูปของกระบวนการ จากกระบวนการนี้เองจึงจะได้รับ ความพึงพอใจที่ต้องการได้ กล่าวคือ สำหรับความต้องการเพื่อความอยู่รอด เป้าหมาย คือ สิ่งของที่เป็นวัตถุเป็นสิ่งต่าง ๆ ตามปัจจัยสี่ก็ได้ และกระบวนการเป็นเพียงการกระทำเพื่อให้ได้มา ซึ่งวัตถุนั้นอย่างเพียงพอกับความต้องการเท่านั้น และในบางสถานการณ์ที่สิ่งของนั้นมีน้อย หรือหายาก หรือได้รับไม่เพียงพอกับความต้องการ กระบวนการจะกลายเป็นแบบการแข่งขัน เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุของบุคคลจึงเกิดสถานการณ์แบบแพ้ชนะ โดยการที่คนหนึ่งได้รับ ผลประโยชน์จะมีความสัมพันธ์กับฝ่ายที่เสียประโยชน์ ในด้านความต้องการมีสัมพันธ์ภาพ เป้าหมาย คือ การมีสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นเอกัตบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และ กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมาย คือ การแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกร่วมกัน ที่มีความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป้าหมาย คือ สภาพแวดล้อมที่มีอยู่ที่เอื้อต่อ

ความเจริญก้าวหน้าของบุคคล และเพื่อให้ได้รับการตอบสนองจะมีกระบวนการร่วมแบบต่าง ๆ ของบุคคลหนึ่งกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์การที่จะสามารถแยกแยะความแตกต่างและการผสมผสานตัวเองได้ในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่จะดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อมนั้นได้

อย่างไรก็ตาม อัลเดอร์เฟอร์ ได้สร้างขั้นสรุป (Assumption) ของการเกิดแรงจูงใจว่า ประกอบด้วย กลไกที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) คือ หากความต้องการระดับใด ได้รับการตอบสนองน้อยไป ความต้องการประเภทนั้นจะคงมีอยู่สูง เช่น ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างจะสูง ครูผู้สอนที่ได้รับการตอบสนองด้านสวัสดิการที่อยู่อาศัยจากโรงเรียนน้อย ความต้องการด้านที่พักอาศัยจะอยู่ในระดับมาก เป็นต้น

2. ขนาดความต้องการ (Desire strength) หากความต้องการประเภทที่อยู่ในระดับต่ำ เช่น ความต้องการด้านความคงอยู่ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว จะทำให้ความต้องการประเภท ที่อยู่ระดับที่สูงกว่า เช่น ความต้องการความก้าวหน้าจะมีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้างาน ได้รับการตอบสนองด้านค่าจ้างและอื่นๆ ทำให้ด้านความต้องการคงอยู่มีมากเพียงพอแล้ว หัวหน้างานจะมีความต้องการได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน หรือมีความสัมพันธ์ทางสังคมมากขึ้น

1. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ในระดับสูงกว่ามีอุปสรรค ทำให้ได้รับการตอบสนองน้อยหรือยังไม่ได้รับการตอบสนองจะส่งผลให้ความต้องการที่อยู่ในระดับต่ำกว่ามีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้างาน ไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงไปทำงานที่ทำทายนมากกว่า ซึ่งเป็น ความต้องการความก้าวหน้า หัวหน้างานคนนี้จะหันมาสนใจและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่น ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาแทนหรือความสัมพันธ์ทางสังคม มีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

สรุปได้ว่า ทศนคติเป็นปัจจัยที่ช่วยในการส่งเสริมกำลังใจในการทำงาน ทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจ และเกิดความต้องการความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ ความสุขกาย สุขใจ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนกลุ่มอำเภอธัญบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุพราชธานี เขต 2 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ

1. ประเภทโรงเรียน

ประเภทโรงเรียน เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในโรงเรียน
 ปรีชา เวชกามา (2536, หน้า 70) กล่าวว่า การขยายโอกาสทางการศึกษาต้องเปิดสอน
 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาระงานและงานที่เพิ่มปริมาณมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่
 ภายใต้ปัจจัยที่ไม่พอเพียงแทบทุกด้าน มีอุปสรรคปัญหานานัปการ สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อ
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สอดคล้องกับ
 บัญญัติ ตลับทอง (2539) ได้ศึกษาวิจัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า
 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เปิดขยายโอกาสในช่วงปีการศึกษา 2533-2535 และ
 ช่วงปีการศึกษา 2536-2537 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ
 จุฑารัตน์ พิบูลย์ (2534, หน้า 133 อ้างถึงใน ผกา ว่องนาวิ, 2545, หน้า 52) ได้ศึกษา ปัญหา
 การบริหารบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด
 นครศรีธรรมราช พบว่า ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อปัญหา
 การบริหารงานบุคลากร โดยมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่าง
 กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยพบว่า ประเภทของโรงเรียนมีผลต่อความพึงพอใจ
 ในบริหารงานบุคคล ดังนั้นประเภทของโรงเรียนจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจและได้นำมาศึกษาวิจัย
 ในครั้งนี้

2. ประสบการณ์ทางการสอน

ประสบการณ์ทางการสอน เป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งและมีความสัมพันธ์กับ
 ความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 77) ได้กล่าวว่า
 ความรู้เดิมหรือประสบการณ์ ช่วยในการแปลความหมายและประสบการณ์มาจากสิ่งทีพบเห็น
 ที่แตกต่างกัน บางคนได้รับความกดดันจากประสบการณ์อย่างหนึ่ง ก็มีผลต่อการรับรู้ความเชื่อ
 ของบุคคลนั้นที่จะได้ใช้เป็นเกณฑ์การตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ คนมีประสบการณ์ในการทำงาน
 เป็นเวลานานย่อมได้เปรียบในด้านความชำนาญงานด้วย สอดคล้องกับ กันยา สุวรรณแสง (2536,
 หน้า 81 อ้างถึงใน นฤมล มุลา, 2542, หน้า 26) กล่าวว่า ประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละคน
 ทั้งสองอย่างนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด แยกออกจากกันไม่ได้ ประสบการณ์เป็นเครื่องมือ
 หรือวิธีการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และในเวลาเดียวกันนั้นผลจากการเรียนรู้ทำให้คนมีการเรียนรู้
 ทักษะ เจตคติ แต่ด้วยอาศัยการวัดประสบการณ์ที่ดีพอ จึงจะทำให้คนได้เรียนรู้เป็นผลสำเร็จ แต่ทุกคน

ไม่ได้รับประสบการณ์เท่าเทียมกัน สิ่งแวดล้อมไม่เหมือนกันจึงมีโอกาสได้เรียนรู้ต่างกัน ฉะนั้นคนเราจึงมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับ จุมกฏ ม่วงกลิ้ง (2541, หน้า 80) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจจำแนกตามประสบการณ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ทรศนีย์ วงศ์สิทธิ์ (2552, หน้า 94) ได้ศึกษาวิจัย ความถึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง พบว่าครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล ดังนั้นประสบการณ์การทำงานจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจ และได้นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3. ขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กัญญา สาทร (2519, หน้า 339 อ้างถึงใน นฤมล มุลา, 2542 หน้า 27) กล่าวว่า การบริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ มีความยุ่งยากซับซ้อน เพราะมีจำนวนนักเรียนและจำนวนครูมาก แต่ขนาดโรงเรียนใหญ่ มีทรัพยากรการบริหารมาก มีบุคลากร งบประมาณมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก จึงเกิดความพอใจที่แตกต่างกันต่อการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 149) ได้กล่าวว่า ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็ก พนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ สงพอ (2544) ได้ศึกษาวิจัย การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 13 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการใช้พลังอำนาจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิยม เอียดศรีไทย (2535, หน้า 83) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยพบว่า ขนาดของโรงเรียนมีผลต่อความพึงพอใจ
ในการบริหารงานบุคคล ดังนั้นขนาดของโรงเรียนจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจและได้นำมาศึกษาวิจัย
ในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ได้มีผู้ทำวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาไว้หลายท่าน
ดังนี้

ณรงค์ ศรีละมุด (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการ
บริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า
การปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
จังหวัดยะลา ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก
และผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการปฏิบัติงาน
ตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงาน
บุคลากรสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดเล็ก

นิพนธ์ หิงชาติ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงาน
บุคลากรในโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายกำแพงนครภูเวียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น
เขต 5 ใน 4 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามเพศที่มีเพศต่างกัน
มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหาร ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคลและความสำเร็จของงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ในแต่ละด้านนั้น อยู่ใน
ระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบาย
และการบริหาร

สุพิช สมคะเนย์ (2549) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ด้านวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการ ใช้และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
ด้านการพัฒนาวิทยและการรักษาวิทย ด้านการชำระรักษาและการออกจากราชการ โดยภาพรวม
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

วันชัย พิริยะประภากุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางการบริหารบุคคลในโรงเรียนอุดมวิทยานุกุล อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาหลักในการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การบำรุงรักษาบุคลากร ปัญหารองลงมา คือ การแสวงหาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การวางแผน กำหนดความต้องการบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงานตามลำดับ ข้อเสนอแนะโดยภาพรวมคือ โรงเรียนแสวงหาครูที่มีความสามารถเฉพาะเข้ามาทำงานและเมื่อรับครูมาใหม่เข้ามาทำงานแล้วไม่ควรมอบหมายงานให้รับผิดชอบในทันที ควรให้ศึกษางานสักระยะหนึ่งก่อน เมื่อเห็นว่าครูที่รับเข้ามาใหม่มีความเข้าใจระบบการทำงานของโรงเรียนอย่างถ่องแท้แล้วจึงมอบหมายงานให้ปฏิบัติ นอกจากนี้ควรจัดให้มีการปฐมนิเทศครู มีการนิเทศ หรือการให้คำปรึกษา มีการพัฒนาเจตคติของครูอย่างต่อเนื่องและให้ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมส่วนการประเมินผลนั้น ควรบอกวัตถุประสงค์หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้ครูทราบเพื่อยึดปฏิบัติ มีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้ สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

วราวุธ สุวรรณ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยภาพรวมพบว่ามี การปฏิบัติในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ทุกด้าน ยกเว้น ด้านการลาออกจากราชการ มีการปฏิบัติในระดับน้อย

กฤติยา อินทเสวก (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนลานสัก กลุ่มโรงเรียนที่ 1 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับมากทั้งหกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรขอรับใบอนุญาตและขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ 2) การแจ้งหลักเกณฑ์วิธีการพัฒนา ก่อนมอบหมายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ 3) ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 4) การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5) การรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ไปยังหน่วยงานต้นสังกัด และ 6) ผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติ ตามระเบียบวินัยมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

กัณฑ์นิษฐ์ เกลี้ยงเกล้า (2552) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน

ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความพึงพอใจโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทรศนีย์ วงศ์สิทธิ์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนของสำนักงานเขตจอมทองอยู่ในระดับปานกลางทั้งห้าด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการให้ออกจากราชการ

เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและจำแนกตามเพศ ตำแหน่งการปฏิบัติงานอายุราชการ ระดับการศึกษา และเงินเดือน เห็นว่าบุคลากรได้มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน ด้านการคัดเลือก ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการปฐมนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานและระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันและบุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเฉพาะด้านการวางแผนกำลังคนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรพันธ์ เพชรางกูร (2553, หน้า 63) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สุชีรา มหาโกศประเสริฐ (2553, หน้า 69) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูและผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ใน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป ตามความคิดเห็นของครูและผู้ปกครองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนกฤต ทานูรี (2554, หน้า 61-63) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามีการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก

สุนทร ศรีสมปอง (2554) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประครอง พงษ์ชนะ (2555) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

รุ่งราตรี พานิช (2556, หน้า 60) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง

จิรภัทร เชียงทอง (2557) ได้ศึกษา ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

สุรพล พิสดาร (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาของ เขต 1 ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนด ตำแหน่งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านวินัยและการรักษาวินัย และ ด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับมาก ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนจำแนกตามขนาดของ โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

จุฬาลักษณ์ ทนทาน (2558) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน ตามทัศนะของครูกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

หทัยชนก วิไลรส (2558, หน้า 94) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากรตามระบบคุณธรรม ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคลากรตามระบบคุณธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชนตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการวางแผนและกำหนดอัตรากำลังตามระบบคุณธรรมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, หน้า 64) ได้ศึกษา ปัญหาและแนวทางการพัฒนา การบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา พบว่า ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา อาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านวินัยและการรักษา วินัย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

สนิท คงภักดี (2549) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาด โรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

Wickstrom (1971) ได้ศึกษา ระดับ และสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเกี่ยวกับ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่ พบว่าสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สูงสุด คือ ความรู้สึกที่ได้รับความสำเร็จ ลักษณะงานที่ ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานสูงสุดคือ การไม่ประสบผลสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่ตรงกันข้ามกับชีวิตส่วนตัว

Rethmeyer (1976) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ในสถาบันต่าง ๆ ตามทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก จากผลการวิจัยพบว่าลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญเกี่ยวกับทัศนคติที่ดีในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้อาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน ค่าจ้างตอบแทนมีส่วนอย่างมากที่จะทำให้อาจารย์มีทัศนคติบวกต่อสถาบัน และการที่สถาบันได้ขยายงาน กว้างขวางออกไปทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจสูง เพราะอาจารย์มีความรู้สึก มีความสัมพันธ์ กับผลความก้าวหน้าในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา

Aloison (1986) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์กที่มีต่อท่าที ความรู้สึก และเป็นตัวหนุน กำลังหรือมีอิทธิพลในการทำงานของศึกษานิเทศก์ พบว่า ปัจจัยจูงใจจะทำให้มีความรู้สึกพึงพอใจ ในการทำงานมากขึ้น ไม่เป็นตัวหนุนกำลังหรือไม่มีอิทธิพลให้การทำงานลดน้อยลง ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดเมื่อเรียงลำดับความสำคัญแล้ว ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับ ความสำคัญแล้ว ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความมั่นคง นโยบายและการบริหาร นอกจากนี้ยังพบว่า ผลของการศึกษาเรื่องราวดังกล่าว เมื่อเปรียบเทียบระดับเพศชายกับเพศหญิงแล้วไม่แตกต่างกัน และผู้ที่มิใช่ได้ไม่เท่ากันก็ไม่แตกต่างกัน

Collmer (1990, p. 30-A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำ ของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็น ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเทกซัส พบว่าลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน และความพึงพอใจของครูมีมากขึ้นเมื่อผู้บริหาร ได้เปิดเผยพฤติกรรมผู้นำของตนเอง ตลอดจนให้ความรักความอบอุ่น ยอมรับความคิดเห็นของครู โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่

Stone (1991) ได้สำรวจความสัมพันธ์ของโครงการพัฒนาบุคลากรและค่าตอบแทนกับ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าตัวแปร ด้านต่าง ๆ ของครู ได้แก่ อายุ ประสบการณ์เป็นครู การฝึกอบรม การได้รับของคณะกรรมการ แต่หวังว่าอาชีพของตนน่าจะให้ความมั่นคงแก่ตนและแผนการตอบแทน ทานด้านการเงิน (ค่าเบี้ยเลี้ยงตลอดจนบำเหน็จบำนาญ) ควรชัดเจนและเชื่อถือได้กลุ่มครู ผู้บริหารตลอดจน กรรมการศึกษาก็เห็นพ้องต้องกันว่าควรพิจารณาเงินเพิ่มแก่ข้าราชการครูที่มีผลงานดีเด่น แยกออกต่างหาก และควรพิจารณา โดยไม่มีอิทธิพลอื่นมาเกี่ยวข้อง

Padgett (1991) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบังคับบัญชาของผู้บริหาร โรงเรียน เกี่ยวกับการจัดการบริหารบุคลากร โดยตั้งสมมติฐานว่าขนาดโรงเรียนในรัฐจอร์เจียมีความสัมพันธ์ กับการบังคับบัญชาของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการเลือกสรร การมอบหมายงาน และการประเมิน บุคลากรอย่างเห็นได้ชัด และโครงการขององค์การมีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการเลือกสรรการมอบหมายงานและการประเมินบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อกระบวนการบริหารบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

Butler (1991) ศึกษา บทบาทหน้าที่การบริหารบุคคล ด้านการรับสมัคร และคัดเลือกครู ในSouth Carolina มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่การบริหารงานบุคคล ด้านการรับสมัคร การคัดเลือกครูของผู้บริหาร โรงเรียนรวม 4 ด้าน คือ ความถี่ของการปฏิบัติความรู้ความชำนาญ ในหน้าที่ และความถี่ของการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษา และประสบการณ์ การบริหารแตกต่างกัน การยอมรับความชำนาญในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง ผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษา ศาสนาและประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกัน การยอมรับ ความสำคัญในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ ศาสนา การศึกษา และการมีประสบการณ์ การบริหารแตกต่างกันความต้องการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษา และประสบการณ์ การบริหารแตกต่างกัน

Blanks (1991, p. 27) ศึกษาวิจัย รูปแบบของงานสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่การบริหารงานบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐ Nort Carolina สหรัฐอเมริกา พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนาแต่ยังล่าช้าล้ากว่าการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานอื่น
2. ถึงแม้ว่าบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการบริหารจะได้พื้นฐานความรู้สูงก็ตามแต่ในด้านวิชาการแล้ว เขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้านการบริหารงานบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกการอบรมในลักษณะประจำการหรือการศึกษา นอกกระบบโรงเรียน
3. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลัง โดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวทำงาน หรือตำแหน่งของบุคลากร
4. ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์กรหรือบุคลากรของภาครัฐกิจเอกชนที่ใช้เป็นตัวอย่าง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้

Moak (1993) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของผู้บริหารการศึกษาผู้ใหญ่ในรัฐเวอร์จิเนีย โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และแบบวิจัยของมินเน โซต้า ผลการวิจัยพบว่า

1. โดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารการศึกษาผู้ใหญ่ มีความพึงพอใจในหน้าที่การงานความพึงพอใจการบริหารการศึกษาผู้ใหญ่ นั้น ถ้าทำเองประเมินเอง ก็จะเป็นความพึงพอใจทางบวก ถ้าคนอื่นประเมินก็จะเป็นเชิงลบ
2. ผู้บริหารส่วนใหญ่พอใจในด้านการบริการสังคม คุณค่าทางจริยธรรม และผลสำเร็จในการทำงาน แต่ไม่ค่อยพอใจในด้านการพัฒนางานอาชีพนโยบายและการปฏิบัติงานยอมรับนับถือและผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ก
3. การกำหนดลักษณะของงาน ของคน เหมือนงานอื่น ๆ เช่น ผู้จัดการ ครู ลูกจ้างทั่วไป
4. ตัวแปรด้านส่วนตัวไม่ปรากฏสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพ
5. ผู้บริหารการศึกษาผู้ใหญ่ต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม
6. พบว่าสัดส่วนการเป็นผู้บริหารเป็นสตรีมากขึ้น และมีอายุน้อย

Tunji Olusola Adeyemi (2008) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของกลยุทธ์การบริหารส่งผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐออนโด ประเทศไนจีเรีย ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของครูใหญ่พิจารณาจาก

1. ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ
2. ประสิทธิภาพการนิเทศ
3. ความสามารถในการรักษาระเบียบวินัย

4. การกำกับ ดูแล ติดตาม
 5. การจูงใจ
 6. การมอบอำนาจหน้าที่
 7. การสื่อสาร
 8. ผลการวิจัยอยู่ในระดับต่ำ การปฏิบัติไม่มีความแตกต่างกันระหว่างบุคลากรครู และบุคลากรที่ไม่ใช่ครู ในโรงเรียน อย่างไรก็ตามในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็กดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และในโรงเรียนในเมืองดีกว่าโรงเรียนนอกเมือง
- จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงแนวทางการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย การวางแผน อัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและสรรหา การบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ผู้ศึกษาเห็นว่าจะเป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและเป็นแนวทาง ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน โรงเรียนกลุ่มอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2558 ซึ่งมีครูจำนวน 453 คน จากจำนวน 11 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608 อ้างถึงใน พงศ์เทพ จิระโร, 2558, หน้า 12-13) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 14 คน ครูโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 59 คน และครูโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 186 คน รวมจำนวน 259 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนในกลุ่มอำเภอชัยบุรี

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดกลาง	16	14
ขนาดใหญ่	72	59
ขนาดใหญ่พิเศษ	365	186
รวม	453	259

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ชนิด 5 ตัวเลือก คือ ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล โดยมีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัย และการรักษาวินัยการออกจากราชการ และแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ ขนาดของโรงเรียน ประเภทของโรงเรียน และประสบการณ์ทางการสอน จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง พึงพอใจในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง พึงพอใจในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง พึงพอใจในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง พึงพอใจในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง พึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล จากเอกสาร และตำราทั้งในและต่างประเทศ
2. วิเคราะห์เนื้อหาของทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ พิจารณาความเที่ยงตรง และความครอบคลุมของเนื้อหา (Content validity) และตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อสอบกับจุดมุ่งหมาย (Index of Item Objective Congruence: IOC) ตลอดจนความชัดเจน และความเหมาะสมในการใช้ภาษาของแบบสอบถาม ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

- 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี อาจารย์ประจำ
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.2 ดร.ชัยพจน์ รักรังาม อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.3 นายประสพ ขอจงสุข ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านจอก (ประชาสามัคคี)
4. ได้ค่า IOC ระหว่าง .67-1.00
5. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability)
การหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้
- 5.1 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out)
กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้
- 5.2 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์
แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนน
รวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) รายข้อระหว่าง .21-.80
- 5.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหา
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, 1990,
pp. 202-204) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ทั้งฉบับเท่ากับ .95
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและมีความสมบูรณ์นำไปใช้
ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนต่าง ๆ ในกลุ่มอำเภอัญญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูล
2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 259 ชุด ให้แก่ครูโรงเรียนในกลุ่มอำเภอัญญบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงคะแนนตามเกณฑ์
ที่กำหนดและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปของสถิติ
4. นำผลคำนวณมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนน ตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
2. นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัย
3. นำผลคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของคำตอบ โดยอาศัยแนวคิดของ พนิตา จิระสถิตถาวร (2550, หน้า 36) ดังนี้
 - 4.50-5.00 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.50-4.49 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก
 - 2.50-3.49 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.50-2.49 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย
 - 1.00-1.49 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับการทดสอบสมมติฐานเท่านั้น ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม ประเภทโรงเรียน และประสบการณ์ทางการสอน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t -test)
3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบเอฟ
df	แทน	ชั้นของความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของความเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
ในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของ
โรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
จำแนกตามประเภทโรงเรียน ประสบการณ์ทางการสอน และขนาดโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ผลความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
ในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์
หาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำไปเทียบกับเกณฑ์และจัดลำดับ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทโรงเรียน
 ประสบการณ์ทางการสอนและขนาดโรงเรียน ของครูในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทโรงเรียน		
ประถมศึกษา	239	92.30
ขยายโอกาสทางการศึกษา	20	7.70
รวม	259	100.00
ประสบการณ์ทางการสอน		
ต่ำกว่า 10 ปี	166	64.10
10 ปี ขึ้นไป	93	35.90
รวม	259	100.00
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดกลาง	14	5.40
ขนาดใหญ่	59	22.80
ขนาดใหญ่พิเศษ	186	71.80
รวม	259	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 92.30 ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 มีประสบการณ์ทางการสอนส่วนใหญ่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 64.10 ประสบการณ์ทางการสอน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 และครูส่วนใหญ่ สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 และโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครู
ต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล	<i>n</i> = 259		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.52	0.54	มาก	3
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.49	0.47	ปานกลาง	4
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.77	0.41	มาก	1
4. วินัยและการรักษาวินัย	3.40	0.44	ปานกลาง	5
5. การออกจากราชการ	3.72	0.52	มาก	2
รวม	3.58	0.39	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
ในอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การออกจากราชการ
การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ยกเว้นการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง วินัย
และการรักษาวินัย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วินัยและการรักษาวินัย

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูต่อการ
บริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	<i>n</i> = 259		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การวางแผนอัตรากำลังเหมาะสมกับความต้องการบุคลากรในโรงเรียน	3.51	0.85	มาก	4
2. การวางแผนกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรล่วงหน้า	3.47	0.83	ปานกลาง	5
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการบุคลากรกับหน่วยงานต้นสังกัด	2.80	0.73	ปานกลาง	8
4. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงกับข้อมูลความต้องการของโรงเรียน	4.17	0.65	มาก	1
5. การวางแผนความต้องการตามวิชาเอกที่โรงเรียนขาดแคลน	3.95	0.98	มาก	2
6. การเสนอข้อมูลเพื่อขออัตรากำลังครูตามที่โรงเรียนต้องการ	3.35	1.00	ปานกลาง	6
7. การสำรวจคุณสมบัติและมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่	3.15	0.85	ปานกลาง	7
8. การได้รับจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	3.80	0.83	มาก	3
รวม	3.52	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายชื่อยังมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงกับข้อมูลความต้องการของโรงเรียน การวางแผนความต้องการตามวิชาเอกที่โรงเรียนขาดแคลน การได้รับ

จัดสรรอัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการบุคลากร กับหน่วยงานต้นสังกัด

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูต่อการ บริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	n = 259		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การสรรหามีความยุติธรรม โปร่งใส	2.80	0.77	ปานกลาง	10
2. การสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.61	0.78	มาก	6
3. การจัดให้บุคลากรสอนตรงตามความถนัดและความชำนาญ	3.65	0.93	มาก	4
4. การแบ่งงานให้บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบในปริมาณที่เหมาะสม	3.11	0.78	ปานกลาง	9
5. การจัดบริหารข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในโรงเรียนแก่บุคลากร	3.63	0.99	มาก	5
6. ข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจุบัน	3.26	0.89	ปานกลาง	8
7. การจัดทำแผนการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก	3.73	0.79	มาก	3
8. การดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก	3.44	0.79	ปานกลาง	7
9. การดำเนินการบรรจุเข้ารับราชการ	3.83	0.89	มาก	1
10. การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการแต่งตั้ง ย้าย โอน	3.80	0.81	มาก	2
รวม	3.49	0.47	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายชื่อยังมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมาก

เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การดำเนินการบรรจุเข้ารับราชการ การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการแต่งตั้ง ย้ายโอน การจัดทำแผนการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสรรหาที่มีความยุติธรรมโปร่งใส

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูต่อ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	<i>n</i> = 259		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. มีการปฐมนิเทศหรือให้ความรู้แก่บุคลากรใหม่เพื่อ ความเข้าใจการทำงาน	3.73	0.77	มาก	9
2. การวางแผนการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร	3.05	0.73	ปานกลาง	12
3. การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาต่อ	3.72	0.75	มาก	8
4. การส่งเสริมให้ผู้ผ่านการอบรมนำความรู้ที่ได้ไป แนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	3.51	0.73	มาก	10
5. การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน	3.83	0.79	มาก	6
6. การส่งเสริมด้านความมั่นคงแก่บุคลากร	3.94	0.82	มาก	4
7. การจัดสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ แก่บุคลากร	4.10	0.70	มาก	3
8. การสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียน	4.11	0.63	มาก	2
9. มีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานใหม่ที่เป็น ประโยชน์ต่อครู นักเรียนและบุคลากรอื่น	4.20	0.66	มาก	1
10. ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์มีผลงานดีเด่นเป็นประจักษ์	3.90	0.80	มาก	5

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	<i>n</i> = 259		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
11. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่าง สม่ำเสมอ	3.40	0.82	ปานกลาง	11
12. การดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา	3.78	0.81	มาก	7
รวม	3.77	0.41	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
ในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
ยกเว้น การวางแผนการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
มีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อครู นักเรียนและบุคลากรอื่น
การสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน การจัดสวัสดิการ หรือ
ผลประโยชน์อื่น ๆ แก่บุคลากร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวางแผนการกำหนดวิธีการ
พัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายพุมธานี เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	<i>n</i> = 259		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ความผิด กรณีมีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและกรณีไม่ร้ายแรง	3.73	0.79	มาก	3
2. การอบรม แนะนำ ให้ความรู้และพัฒนาข้าราชการครู ให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบวินัย	3.22	0.76	ปานกลาง	5
3. การสร้างขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ มีจิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา	2.80	0.64	ปานกลาง	7
4. การสอดส่องดูแลส่งเสริมและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง	3.40	0.77	ปานกลาง	4
5. สนับสนุนการป้องกันการกระทำและประพฤติดวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษา	2.93	0.67	ปานกลาง	6
6. มาตรการควบคุมการปฏิบัติราชการตรงเวลาของข้าราชการครูในสถานศึกษา	2.78	0.75	ปานกลาง	8
7. ดำเนินการทางวินัยต่อข้าราชการครูอย่างเป็นธรรม โดยผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.80	0.89	มาก	2
8. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการควบคุมในการรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียน	4.51	0.50	มากที่สุด	1
รวม	3.40	0.44	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายพุมธานี เขต 2 ด้านวินัย

และการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายช้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมากที่สุด เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการควบคุมในการรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียน ดำเนินการทางวินัยต่อข้าราชการครูอย่างเป็นธรรม โดยผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ความผิด กรณีมีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และกรณีไม่ร้ายแรง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มาตรการควบคุมการปฏิบัติราชการตรงเวลาของข้าราชการครูในสถานศึกษา

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายพทพธานี เขต 2 ด้านการออกจากราชการ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการออกจากราชการ	<i>n</i> = 259		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. สถานศึกษาแจ้งข้าราชการครูทราบเกี่ยวกับกฎเกณฑ์การออกจากราชการ	2.86	0.80	ปานกลาง	11
2. การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงทุกกรณีที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.52	0.57	มากที่สุด	2
3. ตรวจสอบคุณสมบัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่ง	3.48	1.17	ปานกลาง	9
4. ผู้บริหารสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดำเนินการให้ถูกต้องเหมาะสม การประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ	4.61	0.49	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารรายงานการสั่งให้ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.56	1.08	มาก	8

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านการออกจากราชการ	<i>n</i> = 259		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
6. ผู้บริหารสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการออกจากราชการ	3.29	0.69	ปานกลาง	10
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กำหนดในมาตรฐานของตำแหน่ง	3.95	.69	มาก	4
8. การจัดการระเบียบข้อกฎหมาย เกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออก ไว้บริการแก่ผู้ร่วมงาน	2.83	.56	ปานกลาง	12
9. การให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องการขอย้ายโอนหรือต้องการลาออก	3.64	.93	มาก	6
10. การอำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงานที่เกษียณอายุหรือลาออก	3.64	.94	มาก	7
11. การแสดงความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานได้ย้าย โอน ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ	4.29	.70	มาก	3
12. การให้ความช่วยเหลือในด้านการรับบำเหน็จบำนาญของผู้ร่วมงานที่พ้นหน้าที่ราชการ	3.94	.79	มาก	5
รวม	3.72	.52	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมากที่สุด เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีข้าราชการครู ถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงดำเนินการให้ถูกต้องเหมาะสม การประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงทุกกรณี ที่เกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา การแสดงความยินดี

เมื่อผู้ร่วมงานได้ย้าย โอน ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดหาระเบียบข้อกฎหมาย เกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออก ไว้บริการแก่ผู้ร่วมงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน ประสบการณ์ทางการสอน และขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของครู ต่อการบริหารงานบุคคล	ประถม ศึกษา <i>n</i> = 239		ระดับ	อันดับ	ขยายโอกาส ทางการศึกษา <i>n</i> = 20		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>		
	1. การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง	3.52			0.55	มาก		
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.47	0.47	ปาน กลาง	4	3.62	0.35	มาก	3
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	3.77	0.42	มาก	1	3.83	0.38	มาก	1
4. วินัยและการรักษาวินัย	3.42	0.44	ปาน กลาง	5	3.11	0.37	ปาน กลาง	5
5. การออกจากราชการ	3.72	0.52	มาก	2	3.76	0.48	มาก	2
รวม	3.58	0.40	มาก		3.58	0.27	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียนปรากฏผล ดังนี้

โรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง วินัย และการรักษาวินัย อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การออกจากราชการ การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วินัยและการรักษาวินัย

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การออกจากราชการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ยกเว้นวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วินัยและการรักษาวินัย

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของครู ต่อการบริหารงานบุคคล	ประถมศึกษา		ขยายโอกาส ทางการศึกษา		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 239		<i>n</i> = 20			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.52	0.55	3.57	0.48	-.38	.70
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.47	0.47	3.62	0.35	-1.72	.10
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.77	0.42	3.83	0.38	-.57	.57
4. วินัยและการรักษาวินัย	3.42	0.44	3.11	0.37	3.10*	.00
5. การออกจากราชการ	3.72	0.52	3.76	0.48	-.36	.72
รวม	3.58	0.40	3.58	0.27	.07	.95

* $p < .05$

จากตารางที่ 10 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน โดยรวม และรายด้าน

ความพึงพอใจของครู ต่อการบริหารงานบุคคล	ต่ำกว่า 10 ปี		ระดับ	อันดับ	10 ปี ขึ้นไป		ระดับ	อันดับ
	<i>n</i> = 166				<i>n</i> = 93			
	\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง	3.51	0.56	มาก	3	3.55	0.50	มาก	3
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.47	0.48	ปาน กลาง	4	3.52	0.45	มาก	4
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	3.75	0.41	มาก	1	3.81	0.43	มาก	1
4. วินัยและการรักษาวินัย	3.39	0.47	ปาน กลาง	5	3.41	0.38	ปาน กลาง	5
5. การออกจากราชการ	3.70	0.56	มาก	2	3.76	0.42	มาก	2
รวม	3.56	0.42	มาก		3.61	0.34	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน ปรากฏผล ดังนี้

ประสบการณ์ทางการสอน ต่ำกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง วินัย และการรักษาวินัย อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การออกจากราชการ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วินัย และการรักษาวินัย

ประสบการณ์ทางการสอน 10 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตำแหน่ง ยกเว้น วินัย และการรักษาวินัย อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การออกจากราชการ การวางแผน อัตรากำลังและกำหนด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วินัย และการรักษาวินัย

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของครู ต่อการบริหารงานบุคคล	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	p
	n = 166		n = 93			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง	3.51	0.56	3.55	0.50	-0.53	.60
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.47	0.48	3.52	0.45	-0.76	.45
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	3.75	0.41	3.81	0.43	-1.18	.24
4. วินัยและการรักษาวินัย	3.39	0.47	3.41	0.38	-0.39	.70
5. การออกจากราชการ	3.70	0.56	3.76	0.42	-0.96	.34
รวม	3.56	0.42	3.61	0.34	-0.96	.34

จากตารางที่ 12 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทางการสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของครู ต่อการบริหารงานบุคคล	ขนาดกลาง <i>n</i> = 14				ขนาดใหญ่ <i>n</i> = 59				ขนาดใหญ่พิเศษ <i>n</i> = 186				รวม <i>n</i> = 259		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
	1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.56	0.59	มาก	4	3.49	0.55	ปานกลาง	3	3.53	0.53	มาก	3	3.52	0.54
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.49	0.45	ปานกลาง	5	3.42	0.51	ปานกลาง	5	3.51	0.46	มาก	4	3.49	0.47	ปานกลาง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.75	0.38	มาก	2	3.74	0.45	มาก	1	3.79	0.41	มาก	1	3.77	0.41	มาก
4. วินัยและการรักษาวินัย	3.57	0.40	มาก	3	3.44	0.45	ปานกลาง	4	3.37	0.44	ปานกลาง	5	3.40	0.44	ปานกลาง
5. การออกจากราชการ	3.79	0.53	มาก	1	3.67	0.53	มาก	2	3.73	0.51	มาก	2	3.72	0.52	มาก
รวม	3.63	0.37			3.55	0.44	มาก		3.58	0.38	มาก		3.58	0.39	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ปรากฏผล ดังนี้

โรงเรียนขนาดกลาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น การสรรหา และบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การออกจากราชการ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

โรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การออกจากราชการ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การออกจากราชการ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วินัยและการรักษาวินัย

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอัญบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน

ความพึงพอใจของครู ต่อการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.13	0.07	0.22	.80
	ภายในกลุ่ม	256	74.98	0.29		
	รวม	258	75.11			
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.16	0.75	.47
	ภายในกลุ่ม	256	56.03	0.22		
	รวม	258	56.36			
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.28	.76
	ภายในกลุ่ม	256	44.33	0.17		
	รวม	258	44.42			
4. วินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.73	0.37	1.88	.16
	ภายในกลุ่ม	256	49.71	0.19		
	รวม	258	50.44			
5. การออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.24	0.12	0.44	.65
	ภายในกลุ่ม	256	68.72	0.27		
	รวม	258	68.95			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.09	0.04	0.29	.75
	ภายในกลุ่ม	256	39.06	0.15		
	รวม	258	39.15			

จากตารางที่ 14 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
ในอำเภอัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน ประสิทธิภาพการสอน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 259 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มี ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .21-.80 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สรุปสาระสำคัญของผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การออกจากราชการ การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ยกเว้นการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วินัยและการรักษาวินัย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงกับข้อมูลความต้องการของโรงเรียน การวางแผนความต้องการ

ตามวิชาเอกที่โรงเรียนขาดแคลน การได้รับจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการบุคลากรกับหน่วยงานต้นสังกัด

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางส่วนรายช้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การดำเนินการบรรจุเข้ารับราชการ การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการแต่งตั้ง ย้าย โอน การจัดทำแผนการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสรรหา มีความยุติธรรมโปร่งใส

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ยกเว้น การวางแผนการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อครู นักเรียนและบุคลากรอื่น การสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน การจัดสวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่นๆ แก่บุคลากร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวางแผนการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายช้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมากที่สุด เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการควบคุมในการรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียน ดำเนินการทางวินัยต่อข้าราชการครูอย่างเป็นธรรมโดยผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ความผิด กรณีมีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และกรณีไม่ร้ายแรง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มาตรการควบคุมการปฏิบัติราชการตรงเวลาของข้าราชการครูในสถานศึกษา

1.5 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายช้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมากที่สุด เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงดำเนินการให้ถูกต้องเหมาะสม การประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงทุกกรณีที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา การแสดงความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานได้ย้าย โอน ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดหาระเบียบข้อกฎหมาย เกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออก ไว้บริการแก่ผู้ร่วมงาน

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
ในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม
ประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น
ด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอ
ชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประเภท
ทางการสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
ในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้จัดการศึกษา
ตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558 ที่เร่งปรับระบบ
การบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นความถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม ให้เป็นปัจจัยหนุน
ในการเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจ สร้างภาวะจูงใจ แรงบันดาลใจ
และความรับผิดชอบในความสำเร็จตามภาระหน้าที่ อีกทั้งยังมีการบริหารงานบุคคลที่เป็นไป
ในแนวทางการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริม
ให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ให้การดำเนินการ
ด้านการบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการและบุคลากร
ทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ
มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน
เป็นสำคัญ นอกจากนี้แล้วผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถที่จะจัดการบริหารงานบุคคล
ในสถานศึกษาให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ
ประคอง พงษ์ชนะ (2555) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า การบริหาร

งานบุคคลตามหลักทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล พิสดาร (2557) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียน เกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬาลักษณ์ ทนทาน (2558) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครูกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านได้ผลดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงกับข้อมูลความต้องการของโรงเรียน การวางแผนความต้องการตามวิชาเอกที่โรงเรียนขาดแคลน การได้รับจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้มีการวางแผนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะด้านบุคคลซึ่งเป็นหัวใจของการดำเนินงาน จัดการศึกษา จึงได้มีการวางแผนเพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการบริหารงานบุคคล เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน การวางแผน การวางระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงาน ในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและเพียงพอ ส่งผลให้ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอรัญบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และ กำหนดตำแหน่ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิช สมคะเนย์ (2549) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ ด้านวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการใช้และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาวินัยและการรักษาวินัย ด้านการชำระรักษาและการออกจากราชการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพันธ์ เพชรราษฎร์ (2553, หน้า 63) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล พิสดาร (2557, หน้า 69) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยชนก วิไลรส (2558, หน้า 94) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากรตามระบบคุณธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าการบริหารงานบุคลากรตามระบบคุณธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการวางแผนและกำหนดอัตรากำลังตามระบบคุณธรรมโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การดำเนินการบรรจุเข้ารับราชการ การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการแต่งตั้ง ย้าย โอน การจัดทำแผนการสอบแข่งขัน สอดคล้องที่ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้มีการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลังที่ได้กำหนดไว้ การดำเนินการสรรหาเป็นไปตามนโยบายและระเบียบ มีการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ และความต้องการของสถานศึกษา โดยมีการสำรวจอัตราว่างข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในโรงเรียนมีการกำหนดลักษณะงาน การวางแผนกำลังคน การกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ความสามารถตามต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัย รุ่งราตรี พานิช (2556, หน้า 60) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร เชียงทอง (2557) ได้ศึกษา ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่าปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล พิสดาร (2557) ได้ศึกษา

การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้าง ผลงานใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อครู นักเรียนและบุคลากรอื่น การสร้างขวัญและกำลังใจ การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน การจัดสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ แก่บุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้มีนโยบายและแผน ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการอบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเอง ให้เหมาะสมกับมาตรฐานวิชาชีพครู ส่งเสริมสนับสนุนยกย่องเชิดชูเกียรติครูให้มี หรือ เลื่อนวิทยฐานะ ถือเป็นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เป็นมืออาชีพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน มีการชี้แจงเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ ที่บุคลากรต้องได้รับอย่างชัดเจน และเปิดเผย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัย ของ วิไลวรรณ ยะสินธุ์ (2552) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ภายหลังย้ายไปสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า มีการบริหารงานบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกฤต ทาบุรี (2554, หน้า 61-63) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่าย บ่อหลวง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล พิสดาร (2557) ได้ศึกษา การบริหารงาน บุคคลในกลุ่มโรงเรียนเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการควบคุมในการรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียน ดำเนินการทางวินัยต่อข้าราชการครู อย่างเป็นธรรม โดยผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย ความผิด กรณีมีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและกรณีไม่ร้ายแรง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ให้ผู้บริหาร สถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจ

ในกฎหมาย ระเบียบ วินัยของทางราชการ รวมทั้งสถานศึกษาได้กำกับดูแลให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้ปฏิบัติราชการตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทรัตน์ เจริญกุล และ นภาพร เผ่าผา (2555) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มีความเห็นว่าการบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งราตรี พานิช (2556, หน้า 60) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร เชียงทอง (2557, หน้า 70) ได้ศึกษา ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่าปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านวินัยและการรักษา วินัย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, หน้า 64) ได้ศึกษา ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา อาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีข้าราชการครู ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงดำเนินการให้ถูกต้องเหมาะสม การประพฤติตน ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงทุกกรณี ที่เกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา การแสดงความยินดี เมื่อผู้ร่วมงานได้ย้าย โอน ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้มีการอนุญาตการลาออกจากราชการตามหลักยุดิธรรม การออกจากราชการในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องให้ความเป็นธรรมในด้านของการมอบหมายงาน มอบหมายให้ตามความรู้ความสามารถ เมื่อโรงเรียนถูกตัดอัตรากำลังเป็นหน้าที่ของต้นสังกัด

การที่บุคคลต้องออกจากราชการ พ้นจากสภาพการทำงานด้วยเหตุผลต่าง ๆ จะด้วยความสมัครใจของตนเองหรือจากองค์กรให้ออก เช่น การโอน การย้าย การลาออก หรือเกษียณอายุ องค์กรมีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลไว้เพื่อเป็นเครื่องตอบแทนที่บุคคลทำงานมาด้วยความวิริยะอุตสาหะและจงรักภักดี ทางราชการมักตอบแทนด้วยบำเหน็จ บำนาญ มีเงินช่วยเหลือ การให้สิ่งตอบแทนแก่บุคคลที่ออกจากราชการจะเกิดผลดีแก่หน่วยงานอย่างยิ่ง เป็นแรงจูงใจให้คนทำงานอยู่ได้นาน สร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างความศรัทธาให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ส่งผลให้ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพันธ์ เพชรรางกูร (2553, หน้า 66) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล พิสดาร (2557, หน้า 72) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

ในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์และดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงทั้งครูที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาและครูที่อยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกันตลอดปีการศึกษา โดยมีแนวทางในการดำเนินการ คือ จัดให้มีบุคลากรรับผิดชอบงานด้านการศึกษาอย่างเพียงพอและเหมาะสม ให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคลากรทางการศึกษา ตามความต้องการและความเหมาะสม จัดให้มีระบบการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดให้มีการอบรมพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย แจ้งระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจระเบียบวินัยอย่างสม่ำเสมอ ดำเนินการทางวินัยอย่างยุติธรรมแก่บุคลากรที่กระทำผิด และดำเนินการให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของระเบียบวินัย ดังที่ สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) กล่าวว่า ตามระเบียบวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ซึ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียรดูแลเอาใจใส่ รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน ด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เห็นความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน คือ ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป ต่างก็ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึงในทุก ๆ ด้าน มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการนำความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทุกคนได้รับทราบการบริหารงานบุคคลตลอดถึงนโยบายของโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ตลอดเวลา และเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติให้ได้ผลดี บุคลากรที่ปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีประสบการณ์การทำงานมาก แต่ยังต้องการแสวงหาความรู้ ความเข้าใจในเรื่องใหม่ ๆ อยู่เสมอ ส่งผลให้ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรภัทร เขียงทอง (2557, หน้า 52) ได้ศึกษา ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬาลักษณ์ ทนทาน (2558, หน้า 53) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครูกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครูกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งราตรี พานิช (2556, หน้า 51) ได้ศึกษา ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยชนก วิลัยรส (2558, หน้า 90) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากรตามระบบคุณธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคลากรตามระบบคุณธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขนาดโรงเรียนทั้ง 3 ขนาดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่างมีหลักการ กฎเกณฑ์ และแนวทางในการบริหารงานบุคลากรไปในทิศทางเดียวกัน มีแบบแผนเดียวกัน รวมทั้งมีที่ตั้งอยู่ในภูมิศาสตร์ มีสภาพชุมชนสภาพเศรษฐกิจและพื้นฐานของนักเรียนไม่ต่างกัน ส่งผลให้ความพึงพอใจของครูต่อ

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิท คงภักดี (2549) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร ศรีสมปอง (2554) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาตามทัศนะ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ขนาดต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ จิรภัทร เชียงทอง (2557, หน้า 56) ได้ศึกษา ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน บุคลากรของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหาร งานบุคลากรของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬาลักษณ์ ทนทาน (2558, หน้า 56) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครูกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหาร งานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครูกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ควรให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลัง เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมสูงสุดในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ต้องมีการสรรหาด้วยความยุติธรรมโปร่งใส
 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควรพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้า
 ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ คัดเลือกบุคลากรทุกตำแหน่งที่มีวุฒิการศึกษาตรงกับ
 ความต้องการของสถานศึกษา สอดคล้องกับเป้าหมายการรับบุคลากรและการใช้กระบวนการ
 บริหารงานบุคคลทุก ๆ ด้าน อย่างเป็นระบบ ยุติธรรมและโปร่งใส

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ต้องมีการวางแผนการกำหนด
 วิธีการพัฒนาบุคลากร โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควรส่งเสริม
 ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความชัดเจนมากขึ้น

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ต้องมีมาตรการควบคุมการปฏิบัติราชการตรงเวลา
 ของข้าราชการครูในสถานศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
 ควรมีมาตรการควบคุมการปฏิบัติราชการตรงเวลาอย่างเคร่งครัด ปลูกจิตสำนึกด้านการตรงต่อเวลา
 ด้านการอุทิศตนต่องานราชการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติ
 และควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการกำกับ ตรวจสอบ และติดตามผลการรักษาวินัยมากขึ้น

5. ด้านการออกจากราชการ การจัดหาระเบียบข้อกฎหมาย เกี่ยวกับการย้าย โอน
 การลาออก ไว้บริการแก่ผู้ร่วมงาน ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
 ควรจัดหาระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออก ไว้บริการแก่สถานศึกษา
 อย่างเป็นระบบและทั่วถึง

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควรส่งเสริมให้บุคลากรครู
 โรงเรียนขยายโอกาส มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ วินัยของทางราชการ รวมทั้ง
 สถานศึกษาได้กำกับดูแลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ปฏิบัติราชการตามระเบียบ
 วินัยอย่างเคร่งครัด ดำเนินการทางวินัยอย่างยุติธรรมแก่บุคลากรที่กระทำผิด และให้บุคลากร
 เห็นคุณค่าและความสำคัญของระเบียบวินัย

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของครูใน โรงเรียนอำเภอธัญบุรี
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลของครู โรงเรียนขยายโอกาส
 ในโรงเรียนอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

3. ควรศึกษาเชิงคุณภาพ การบริหารงานบุคคลด้านวินัยและการรักษาวินัยของครู
 ในโรงเรียนอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- กฤติยา อินทเสวก. (2552). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนลานสัก กลุ่มโรงเรียนที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2544). การศึกษา. เติลนิวัต (11 กันยายน 2544).
- ก่อ สวัสดิพานิชย์. (2534). ข่าวกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ประชาสัมพันธ์กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัณฑ์กนิษฐ เกลี้ยงเกล้า. (2552). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กันยา สุวรรณแสง . (2536). การพัฒนาบุคลากรและการปรับตัว. กรุงเทพฯ : บารุงราษฎร์กิตติ บุญนาถ. (2549). ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาองค์กรสมัยใหม่โดยการใช้กระบวนการของการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2532). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ชวนชม.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- จิรภัทร เชียงทอง. (2557). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จุมกฏ ม่วงกลิ้ง. (2541). *ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฬาลักษณ์ ทนทาน. (2558). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา: บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณรงค์ ศรีละมุล. (2546). *การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ถิรพล วัฒนประดิษฐ์. (2545). *การบริหารบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คุณพินอักษรกิจ.
- ทรงศนีย์ วงศ์สิทธิ์. (2552). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนกฤต ทานูรี. (2554). *การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชารา นาคณรงค์. (2555). *บริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมในเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล มุลา. (2542). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นันทรัตน์ เจริญกุล และนภาพร เผ่าผา. (2555). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล
โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหา-
วิทยาลัย.
- นิพนธ์ หิงชาลี. (2549). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนศูนย์
เครือข่ายกำแพงนครคูเวียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5.
การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิยม เอียดศรีไทย. (2535). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-
วิโรฒสงขลา
- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา
อาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล (การจัดทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ:
อมราการพิมพ์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: รวมสาสน์.
- บัญญัติ ตลับทอง. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:
สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2538). พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการ
พลเรือน.
- ประคอง พงษ์ชนะ. (2555). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปรีชา เวชกามา. (2536). *ปัญหาการปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร. ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ:*
 ศูนย์สื่อเสริม.
- ผกา ว่องนาวิ. (2545). *การศึกษาการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา*
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
 สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2558). *หลักการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. ชลบุรี: บัณฑิตเอกสาร.
- พนัส หันนาภินทร์. (2540). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประภัสสรวินทยา*
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา,
 คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2537). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ
 สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ. (2553). *การศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด*
นครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 นโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภิญโญ สาธร. (2532). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). *การบริหารงานบุคคล*. นนทบุรี:
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เมธี ปิณฑานนท์. (2529). *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ:
 โอ เอส พรินต์ติ้ง เฮ้าส์
- เมธี ปิณฑานนท์. (2532). *การบริหารบุคคลในวงการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จรัลสนิทวงศ์.
- ระวีง เนตรโพธิแก้ว. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.
- รุ่งราตรี พานิช. (2556). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*
การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วรินทร์ เพชรราษฎร์. (2553). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราวุธ สุวรรณ. (2551). สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- วันชัย พิริยะประภากุล. (2550). ปัญหาและแนวทางการบริหารบุคคลในโรงเรียนอุดมวิทยานุถ อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2548). การปฏิรูปการศึกษาของไทย. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.
- วิเชียร วิทญอดม. (2549). พฤติกรรมองค์การ(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิไลวรรณ ยะสินธุ์. (2552). การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ภายหลังย้ายไปสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิไลวรรณ สงพอ. (2543). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิระ สุรินทร์. (2553). การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศักดิ์ ประเสริฐ. (2549). ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พงศ์ศรีวิโรจน์. (2540). องค์การและจัดการ. กรุงเทพฯ: เทคนิค
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์
- สนิท คงภักดี. (2549). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมศักดิ์ กระต่ายทอง. (2544). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.*
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2543). *การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2550). *สมรรถนะและกระบวนการบริหารงานบุคคลทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2540). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ:
สำนักงานสวัสดิการ.
- สมาน อัสวภูมิ. (2541). *เอกสารการสอนวิชาหลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. อุบลราชธานี:
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2550). *เอกสารประกอบการบริหารงาน โรงเรียน
การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
- สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2528). *ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา
(พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *คู่มือการดำเนินการทางวินัย
ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2557). *แผนปฏิบัติการสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2536). *เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง
หลักสูตรผู้ช่วย ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2541). *ระดับคุณภาพผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุชีรา มหาโกลประเสริฐ. (2553). *ความพึงพอใจของครูและผู้ปกครองที่มีต่อการบริหาร
การศึกษาของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*

- สุนันทา เลานันทน์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุพิช สมคะเนย์. (2549). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ*. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- สุรพล พิสดาร. (2557). *การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนเกาะแก้วสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาของ เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล สุขสวัสดิ์. (2558). *ปัญหาของการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสนาะ ดิยาวี. (2539). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: คณะพณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2540). *การกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- หทัยชนก วิลัยรส. (2558). *การบริหารงานบุคลากรตามระบบคุณธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). *การศึกษาแนวทางการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในรูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). *หลักการบริหารแบบฐาน โรงเรียน*. กรุงเทพฯ: พระรามสี่การพิมพ์.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Aloison, T.E. (1986). Herzberg factors in job satisfaction dissatisfaction of selected special education supervisors preference, Influence and Prevalence, *Dissertation Abstracts International*, 8(13), 2136-A.

- Blanks, E. B. (1991). *A model job description for the personnel administrator position in north carolina public school system*. North Carolina: The University of North Carolina at Greensboro.
- Butler, S. (1991). *The writing connection in whole language practice and theory*. Needham Heights: A Division of Simon & Schuster.
- Collmer, J. (1990). A Correlational study of principal leadership styles and teachers' job satisfaction. *Dissertation Abstracts International*, 51(1), 30-A.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Moak, R. J. (1993). Job satisfaction of adult education administrators in virginia. *Dissertation Abstracts International*, 53(13), 4173-A.
- Padgett, N. L. (1991). A study of the control of school principals over selected personnel Administration Function. *Dissertation Abstracts International*, 42(1), 2417 – A.
- Rethmeyer, C. I. (1976). Job satisfaction of school district maintenance craftsmen. *Dissertation Abstracts International*, 36(11), 7112-A.
- Stone, D. L. (1991). An exploratory study of relationships of selected staff development programs and incentive pay to evaluation of teacher performance in elementary schools. *Dissertation Abstracts International*, 52(6), 1976-1977-A.
- Wickstrom, R. A. (1971). An investigation into job satisfaction among teachers. *Dissertation Abstracts International*, 32(2), 211-225.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศษ 6621.8/ ว. 355

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

1 เมษายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ว่างทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57920574 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอรัญบุรี ตั้งที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยอยู่ในควบคุมดูแลของ ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ใน ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-1025

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว. 356

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

2 เมษายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางสาวสุกัญญา ว่างทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57920574 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยอยู่ในควบคุมดูแลของ ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-1025

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศช 6621.8/ ว. 357

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

3 เมษายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวสุกัญญา วังทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57920574 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยอยู่ในควบคุมดูแลของ ดร.ชนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-1025

โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจง

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ ประเภทของโรงเรียน ประสบการณ์ทางการสอน และขนาดของโรงเรียน
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภายใต้อัตราการประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การวางอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ
3. แบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลเสียหายต่อท่านหรือโรงเรียนของท่านแต่อย่างใด ขอให้ท่านตอบตามสภาพที่เป็นจริง ซึ่งผลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
4. กรุณาตอบแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน อย่างครบถ้วน ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่าน จะถูกนำเสนอในภาพรวม ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อท่านแต่ประการใด

นางสาวสุกัญญา วังทอง

นิติระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ ขนาดของโรงเรียน ประเภทของโรงเรียน
และประสบการณ์ทางการสอน**

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่เป็นจริง หรือกรอกข้อมูลลงในช่อง □
ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ประเภทของโรงเรียน

- ประถมศึกษา
 ขยายโอกาสทางการศึกษา

2. ประสบการณ์ทางการสอน

- ต่ำกว่า 10 ปี
 10 ปี ขึ้นไป

3. ขนาดโรงเรียน

- ขนาดกลาง
 ขนาดใหญ่
 ขนาดใหญ่พิเศษ

**ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
ในอำเภอชัยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหาร
งานบุคคลในสถานศึกษา แต่ละรายการตามความเป็นจริงของการปฏิบัติงาน
ในปัจจุบันให้ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาระดับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานได้ 5 ระดับ คือ

- 5 คะแนน หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจในระดับมาก
3 คะแนน หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจในระดับน้อย
1 คะแนน หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง						
00	การวิเคราะห์ความต้องการบุคลากร ในโรงเรียน	✓				

จากตัวอย่างข้อ 00 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการวิเคราะห์
ความต้องการบุคลากรในโรงเรียนในระดับมากที่สุด

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง						
1	การวางแผนอัตรากำลังเหมาะสมกับความต้องการบุคลากรในโรงเรียน					
2	การวางแผนกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรล่วงหน้า					
3	การมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการบุคลากรกับหน่วยงานต้นสังกัด					
4	การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงกับข้อมูลความต้องการของโรงเรียน					
5	การวางแผนความต้องการตามวิชาเอกที่โรงเรียนขาดแคลน					
6	การเสนอข้อมูลเพื่อขออัตรากำลังครูตามที่โรงเรียนต้องการ					
7	การสำรวจคุณสมบัติและมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่					
8	การได้รับจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2					
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
9	การสรรหามีความยุติธรรมโปร่งใส					
10	การสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากร					
11	การจัดให้บุคลากรสอนตรงตามความถนัดและความชำนาญ					

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
12	การแบ่งงานให้บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบในปริมาณที่เหมาะสม					
13	การจัดบริหารข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในโรงเรียนแก่บุคลากร					
14	ข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจุบัน					
15	การจัดทำแผนการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก					
16	การดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก					
17	การดำเนินการบรรจุเข้ารับราชการ					
18	การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการแต่งตั้ง ย้าย โอน					
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ						
19	มีการปฐมนิเทศหรือให้ความรู้แก่บุคลากรใหม่เพื่อความเข้าใจการทำงาน					
20	การวางแผนการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร					
21	การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาต่อ					
22	การส่งเสริมให้ผู้ผ่านการอบรมนำความรู้ที่ได้ไปแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					
23	การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน					
24	การส่งเสริมด้านความมั่นคงแก่บุคลากร					
25	การจัดสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ แก่บุคลากร					

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
26	การสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน					
27	มีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อครู นักเรียนและบุคลากรอื่น					
28	ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นประจักษ์					
29	ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
30	การดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา					
วินัยและการรักษาวินัย						
31	การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ความผิด กรณีมีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและกรณีไม่ร้ายแรง					
32	การอบรม แนะนำ ให้ความรู้และพัฒนาข้าราชการครูให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบวินัย					
33	การสร้างขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ มีจิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา					
34	การสอดส่องดูแลส่งเสริมและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง					
35	สนับสนุนการป้องกันการกระทำและประพฤติผิดวินัยของข้าราชการครูในสถานศึกษา					

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
36	มาตรการควบคุมการปฏิบัติราชการตรงเวลาของข้าราชการครูในสถานศึกษา					
37	ดำเนินการทางวินัยต่อข้าราชการครูอย่างเป็นธรรมโดยผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
38	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการควบคุมในการรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียน					
การออกจากราชการ						
39	สถานศึกษาแจ้งข้าราชการครูทราบเกี่ยวกับกฎเกณฑ์การออกจากราชการ					
40	การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงทุกกรณีที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
41	ตรวจสอบคุณสมบัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่ง					
42	ผู้บริหารสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีข้าราชการครูถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดำเนินการให้ถูกต้องเหมาะสม การประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ					
43	ผู้บริหารรายงานการสั่งให้ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
44	ผู้บริหารสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน การทดลองปฏิบัติราชการออกจากราชการ					
45	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กำหนด ในมาตรฐานของตำแหน่ง					
46	การจัดหาระเบียบข้อกฎหมาย เกี่ยวกับ การย้าย โอน การลาออกไว้บริการแก่ผู้ร่วมงาน					
47	การให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องการ ขอย้ายโอน หรือต้องการลาออก					
48	การอำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน ที่เกษียณอายุหรือลาออก					
49	การแสดงความคิดเห็นเมื่อผู้ร่วมงานได้ย้ายโอน ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ					
50	การให้ความช่วยเหลือในด้านการรับบำเหน็จ บำนาญของผู้ร่วมงานที่พ้นหน้าที่ราชการ					

ขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัยเป็นอย่างยิ่งไว้
ณ โอกาสนี้

นางสาวสุกัญญา วังทอง
นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 15 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจของครู
ต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.50	18	.31	35	.72
2	.68	19	.61	36	.69
3	.53	20	.54	37	.49
4	.21	21	.24	38	.39
5	.56	22	.56	39	.28
6	.76	23	.54	40	.25
7	.78	24	.35	41	.80
8	.57	25	.40	42	.33
9	.57	26	.40	43	.76
10	.73	27	.26	44	.62
11	.64	28	.39	45	.55
12	.27	29	.67	46	.24
13	.72	30	.42	47	.72
14	.63	31	.60	48	.57
15	.25	32	.31	49	.52
16	.31	33	.28	50	.64
17	.51	34	.49		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ $\alpha = .95$

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุกัญญา ว่างทอง
วัน เดือน ปี เกิด	12 กันยายน พ.ศ. 2524
สถานที่เกิด	อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	88 หมู่ 12 ตำบลสะพุง อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2555-2556	ครู โรงเรียนเอกชน โรงเรียนโสมภานวรินทร์ เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2556-2558	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดเขียนเขต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน	ครูอันดับ ค.ศ. 1 โรงเรียนบ้านจอก (ประชาสามัคคี) อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา