


การศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคล
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



สุทธิญาณ นามวงศ์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณบดีวิทยาลัยการศึกษา ได้พิจารณาการศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง เรื่อง “การศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคล โรงเรียน
ราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ”
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยพะเยา


.....
(ดร. น้ำฝน กันมา)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัก)

คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

พฤษภาคม 2558

The logo of the University of Phayao is a large, light purple watermark in the background. It features a central emblem with a crown-like top and a base with Thai script. Below the emblem is a circular banner containing the university's name in Thai and English: "มหาวิทยาลัยพะเยา" and "UNIVERSITY OF PHAYAO".

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวัง การบริหารงานบุคคล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี จากความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จาก ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายทอม ศรีทิพย์ศักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยา นายสมศักดิ์ พรหมผล รองผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยา และนายกิติพงษ์ คำดี รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 2 (แม่ตำ่าตรุณเวทย์) ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าสมบูรณ์ และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ นายทอม ศรีทิพย์ศักดิ์ ประธานกลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบบขอบคุณ พระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ พร้อมด้วยสามี บุตร รวมทั้งผู้อำนวยการโรงเรียน ตลอดจนคณะครูและบุคลากรโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อร่วมวิชาชีพและเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา ที่ให้คำแนะนำ ส่งเสริมเป็นกำลังใจแก่ผู้ศึกษาทุก ๆ ท่าน

สุทธญาณ์ นามวงศ์

เรื่อง: การศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6

ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผู้ศึกษาค้นคว้า: สุทธญาณ นามวงศ์ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา),

มหาวิทยาลัยพะเยา, 2558

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร. น้ำฝน กันมา

คำสำคัญ: การศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์กลุ่ม 6

ภาคเหนือตอนบน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประชากรที่ใช้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 137 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ รองลงมาได้แก่ ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

2. ความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง รองลงมา ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

Title: THE STUDY OF CURRENT SITUATION AND EXPECTATION ABOUT PERSONAL ADMINISTRATION FROM RAJAPRAJANUGROH, GROUP 6, UPPER NORTHERN REGION, BUREAU OF SPECIAL EDUCATION.

Author: Suttaya Namwong Independent Study M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2015

Advisor: Dr. Namfon Kanma

Keywords: The study of current situation and expectation about personal administration from Rajaprajanugroh, group 6, upper northern region.

ABSTRACT

The Purpose of This study investigated the current situation and expectation in personal administration in Rajaprajanugroh School, group 6, upper northern region, Bureau of Special Education.

The population under study consisted of 137 government teacher from Rajaprajanugroh School, group 6, upper northern region, Bureau of Special Education. The instrument used in collecting the data was a rating scaled and open type questionnaire. The reliability was 0.86. The data gained was then analyzed by using percentage, mean and standard deviation.

The result of the study can be summarized as follow:

1. The current situation in 5 areas, it found that the current situation in 5 areas is high. The retirement was high. The recruitment and the appointment was lower. For the lowest mean was to support the working efficiency.
2. The expectation in personal administration of Rajaprajanugroh School was highest. For the recruitment was the hight mean. The lower mean was to support the working efficiency. The lowest mean was the manpower planning.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ข้อมูลเฉพาะของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์หรือศึกษาสงเคราะห์	8
กฎหมายและพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	13
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	15
ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล	25
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวัง	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย	60
3 วิธีดำเนินการวิจัย	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
การวิเคราะห์ข้อมูล	65
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	68
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการ บริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือ ตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	70
5 บทสรุป	85
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	85
วิธีการดำเนินการวิจัย	85
สรุปผลการวิจัย	86
อภิปรายผลการวิจัย	89
ข้อเสนอแนะ	96
บรรณานุกรม	97
ภาคผนวก	103
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	104
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า	107

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา.....	63
2 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษา สภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ....	68
3 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) สภาพปัจจุบันและความ คาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาพรวม	70
4 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) สภาพปัจจุบันและความ คาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	72
5 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) สภาพปัจจุบัน และความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 2 ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง.....	74
6 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) สภาพปัจจุบันและ ความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	76
7 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) สภาพปัจจุบันและ ความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย.....	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 8 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) สภาพปัจจุบันและ
ความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6
ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ด้านที่ 5 ด้านการออกจากราชการ 82



สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล.....	47
2 แสดงองค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวัง	49
3 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	61



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 มีเป้าหมายในการพัฒนาคน ทั้งทางด้าน ร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ การประกอบอาชีพให้มีคุณภาพพร้อม คุณธรรมและรอบรู้อย่างเท่าทัน ฟังตนเองได้ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต เพราะคน หรือ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ คนหรือบุคลากร มีชีวิตจิตวิญญาณแห่งความคิดอย่างสร้างสรรค์ ปฏิบัติอย่างถูกต้องด้วยความมุ่งมั่นศรัทธา เสียสละ รับผิดชอบต่อองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ตลอดไป แต่อย่างไรก็ตามคนหรือบุคลากรก็เป็นตัวปัญหาอุปสรรค สกัดกั้นความเจริญงอกงาม ขององค์กรได้เช่นเดียวกัน ถ้าองค์กรนั้นได้คนที่ไร้คุณธรรม ไร้คุณภาพ ไม่มีประสิทธิภาพ ในการทำงานไม่มีความรับผิดชอบ ซึ่งในทุกองค์กรทุกสังคมย่อมมีคนประเภทนี้ อยู่บ้างไม่มาก ก็น้อย ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานแก่ลูกเสือในวโรกาส ชุมนุมลูกเสือแห่งชาติเมื่อ พ.ศ. 2512 ความว่า “ในบ้านเมืองนั้นมีทั้งคนดีและคนไม่ดี ไม่มีใคร จะทำให้ทุกคนเป็นคนดีได้ทั้งหมด การทำให้บ้านเมืองมีความปกติสุข เรียบร้อย จึงมิใช่การทำให้ ทุกคนเป็นคนดี หากแต่อยู่ที่การส่งเสริมคนดี ให้คนดีได้ปกครองบ้านเมือง และควบคุมคนไม่ดี ไม่ให้มีอำนาจ ไม่ให้ก่อความเดือดร้อนวุ่นวายได้” จากพระราชดำรัสดังกล่าว เห็นได้ว่าสังคม ประเทศชาตินั้นย่อมมีคนหลายประเภททั้งคนไม่ดี และคนดีที่มีคุณธรรม มีความรู้ความสามารถ มีความเสียสละรับผิดชอบต่อบ้านเมือง เราต้องส่งเสริมให้เป็นผู้มีอำนาจในการบริหารจัดการ บ้านเมือง ส่วนคนไม่ดีไม่มีความรู้ความสามารถ ไม่มีคุณธรรม ขาดจริยธรรม ขาดความซื่อสัตย์ สุจริต ต้องไม่ให้มีโอกาสได้อำนาจบริหารจัดการปกครองบ้านเมือง (วิไลวรรณ ยะสินธ์, 2552, หน้า 2)

คนหรือบุคลากร ถือว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าหาก องค์กรปราศจากซึ่งบุคคลที่จะมาดำเนินการในภารกิจต่าง ๆ แล้ว เป้าหมายที่องค์กรได้ กำหนดไว้ นั้น ก็ไม่อาจที่จะบังเกิดเป็นจริงได้ ทุกองค์กรล้วนแต่ต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพ (สมาน รังสิโยกฤกษ์, 2544, หน้า 1) ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะต้อง ใช้ ความสามารถทางด้านการบริหารเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่าและมีศักยภาพ นอกจากนี้ แล้วยังจำเป็นต้องจัดสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้บุคลากรที่มี

อยู่ อย่างชาญฉลาดให้แก่องค์กร ซึ่งถ้าหากดำเนินการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้ว ก็จะได้พลังความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคลากรออกมา อุทิศให้กับองค์กรและกิจการที่ทำอยู่นอกจากนี้ยังเป็นการดำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพเหล่านี้ได้มีโอกาสทำงานอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ด้วยความราบรื่นสบายใจ

การบริหารบุคลากรเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากร หรือ บุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ เป็นโรงเรียนแบบศึกษาสงเคราะห์ ในลักษณะประจำรับเด็กด้อยโอกาสและมีความบกพร่องที่อยู่ในสภาวะยากลำบากเข้าเรียนโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ เพื่อให้มีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ จึงต้องเป็นบุคลากรที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่สนองควบคู่กับการดูแลนักเรียน ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะประสบการณ์ในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาสประเภทอยู่ประจำ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเด็กด้อยโอกาสเป็นพิเศษ ในการสรรหาหรือรับย้ายผู้บริหาร ครู หรือบุคลากรทางการศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องได้บุคลากรที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ การสรรหาหรือการรับย้ายที่ผ่านมาพบว่า มีบุคลากรที่ไม่พร้อมจะปฏิบัติงานในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ที่เป็นโรงเรียนประจำ ต้องปรับตัวในการทำงานกับเด็กด้อยโอกาสซึ่งมีความแตกต่างตามสภาพปัญหาและวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ภายใต้การดำเนินงานของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นการบริหารแบบเบ็ดเสร็จ เป็นศูนย์รวมของการบริหารการจัดการศึกษาโดยไม่มีภาระกระจายอำนาจตามส่วนภูมิภาค การดำเนินงานต้องขึ้นตรงกับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยตรง ซึ่งส่งผลให้การดำเนินด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนค่อนข้างมีปัญหาและเกิดความล่าช้าไม่ต่อเนื่อง บุคลากรในโรงเรียนขาดความมั่นใจ ในการประสานงานกับส่วนราชการต้นสังกัด ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

ดังนั้นในฐานะผู้ศึกษาเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหา แนวทางแก้ไขและความคาดหวัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน จากข้าราชการครูในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนางานการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นอย่างไร อยู่ในระดับใด
2. ความคาดหวังในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นอย่างไรอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังของข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล ความคาดหวัง และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคล ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยใช้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2543, หน้า 571) ใน 5 ด้าน คือ

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
2. ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
5. ด้านการออกจากราชการ

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการครูของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 7 โรงเรียน จำนวนประชากร 137 คน ดังนี้

1. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 21 จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 25 คน
2. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 22 จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 25 คน
3. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา จำนวน 27 คน
4. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 26 จังหวัดลำพูน จำนวน 23 คน
5. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 16 คน
6. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 11 คน
7. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 10 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความคาดหวัง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
2. ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
5. ด้านการออกจากราชการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ หมายถึง โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่มสถานศึกษา ที่จัดการศึกษา สำหรับคนที่มีความบกพร่องและผู้ด้อยโอกาส กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การได้รับมอบอำนาจ การตัดสินใจ การสั่งการ และการดำเนินการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ของ

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ใน 5 ด้าน คือ

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่อง การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะราชการครู

1.2 ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่องการดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่ การจ้างลูกจ้างประจำและชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่องการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่นงานทะเบียนประวัติงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานขออนุญาต ลาอุปสมบท การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติ และการดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่องกรณีมีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีความผิดร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

1.5 ด้านการออกจากราชการ หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่องงานออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีเกษียณอายุราชการ ไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่กรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนกรณีมีมลทินมัวหมอง

2. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. สภาพปัจจุบัน หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

4. ความคาดหวัง หมายถึง ความต้องการของข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลที่ปฏิบัติงานงานในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการงานบุคคลในโรงเรียนให้เหมาะสมต่อไป

2. เป็นข้อมูลและสารสนเทศเผยแพร่ต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพผลสูงสุดต่อองค์กร

3. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งจะเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการสภาพปัจจุบันและความคาดหวัง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลดังนี้

1. ข้อมูลเฉพาะของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์หรือศึกษาสงเคราะห์

- 1.1 ความเป็นมาของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ศึกษาสงเคราะห์
- 1.2 หลักการและวัตถุประสงค์ในการจัดการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์

2. กฎหมายและพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

- 2.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- 2.2 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

- 3.1. ความหมายของการบริหารบุคคล
- 3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
- 3.3 ความมุ่งหมายในการบริหารงานบุคคล
- 3.4 หลักการในการบริหารงานบุคคล
- 3.5 วิธีการบริหารงานบุคคล

4. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

- 4.1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- 4.2 ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง
- 4.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
- 4.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- 4.5 ด้านการออกจากราชการ

5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวัง

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7. กรอบแนวคิดการวิจัย

ข้อมูลเฉพาะของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์หรือศึกษาสงเคราะห์

1. ความเป็นมาของโรงเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์หรือศึกษาสงเคราะห์

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์หรือศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา ตั้งขึ้นโดยมีจุดประสงค์ที่จะรับนักเรียนที่ได้รับการยกเว้น ตามพระราชบัญญัติ การประถมศึกษา พ.ศ. 2478 โดยได้จัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แห่งแรกขึ้นที่โรงเรียนศึกษา สงเคราะห์พนมทวน ตั้งอยู่อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ในปี พ.ศ. 2496 โดยรับเด็ก ยากไร้ ที่อยู่ห่างไกลคมนาคม และชาวเขาจากท้องที่ของจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ เข้าศึกษา เล่าเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 เป็นโรงเรียนรัฐบาลประเภทพิเศษ อยู่ประจำกินนอน รัฐให้การสงเคราะห์เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องเขียนแบบเรียน และ ค่าอาหารคนละ 1,000 บาทต่อปี และจัดหลักสูตรเน้นหนักวิชาชีพเมื่อเรียนจบชั้นประถมศึกษา ปีที่ 7 แล้วหากเรียนดีมีความประพฤติดีเหมาะสมที่จะกลับไปเป็นผู้นำในท้องถิ่น กรมสามัญศึกษา ได้พิจารณาให้ทุนการศึกษาคัดเลือกให้เรียนต่อที่วิทยาลัยหมู่บ้านจอมบึงจังหวัดราชบุรี หรือ โรงเรียนอาชีวศึกษา หรือโรงเรียนมัธยมศึกษาของจังหวัดที่เด็กมีภูมิลำเนาอยู่เมื่อสำเร็จแล้ว ก็กลับไปเป็นครูในท้องถิ่นกันดารที่เป็นภูมิลำเนาเดิม (กรมสามัญศึกษา, 2524, หน้า 87) ปัจจุบัน ประเทศไทยมีโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 42 แห่ง แยกเป็นประเภทโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 26 แห่ง และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 16 แห่ง เขตการศึกษา 8 มีโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ จำนวน 13 แห่ง แยกเป็นโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 6 แห่ง โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 7 แห่ง (กองการศึกษาสงเคราะห์, 2544, หน้า 27) โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ทุกแห่งรับเด็กด้อยโอกาส ซึ่งเป็นเด็กที่อยู่ในสภาวะยากลำบาก ซึ่งมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ยากกว่าเด็กปกติทั่วไป เนื่องจาก เป็นผู้ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาสังคมหรือปัญหาอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือ เป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีพัฒนาการที่ถูกต้องเหมาะสมกับวัย และสามารถบรรลุถึงศักยภาพขั้นสูงสุดได้ซึ่ง กองการศึกษาสงเคราะห์ (2544, หน้า 10-11) ได้กำหนด ประเภทของเด็กด้อยโอกาสไว้ 10 ประเภทคือ

1. เด็กถูกบังคับให้ขายแรงงานหรือแรงงานเด็ก หมายถึง เด็กที่ถูกบังคับให้ขาย แรงงานหรือหารายได้ด้วยการทำงานก่อนถึงวัยอันสมควร ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง จนไม่มีโอกาสได้รับการศึกษา

2. เด็กเร่ร่อน หมายถึงเด็กที่ไม่มีที่อยู่อาศัยพักพิงเป็นหลักแหล่งแน่นอน ดำรงชีวิตอยู่อย่างไร้ทิศทางขาดปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต เสี่ยงต่อการประสบอันตรายและเป็นปัญหาสังคม

3. เด็กที่อยู่ในธุรกิจทางเพศหรือโสเภณีเด็ก หมายถึง เด็กที่มีความสมัครใจหรือถูกบังคับล่อลวงให้ขายบริการทางเพศ หรือถูกชักจูงให้ต้องตกอยู่ในสภาพเสี่ยงต่อการประกอบอาชีพขายบริการทางเพศ

4. เด็กที่ถูกทอดทิ้งหรือเด็กกำพร้า หมายถึงเด็กที่มารดาคลอดทิ้งไว้ในโรงพยาบาลหรือตามสถานที่ต่าง ๆ รวมไปถึงเด็กที่ถูกบิดามารดาปล่อยทิ้งไว้ให้มีชีวิตอยู่ลำพัง หรือกับบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับการเลี้ยงดูจากบิดามารดา ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุมาจากปัญหาการหย่าร้างหรือครอบครัวแตกแยก มีสภาพชีวิตอยู่ท่ามกลางความสับสน ขาดความรักและความอบอุ่น ตลอดจนเด็กที่ขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู อันเนื่องมาจากสาเหตุอื่น

5. เด็กที่ถูกทำร้ายทารุณ หมายถึง เด็กที่ถูกล่วงละเมิดทางร่างกาย ทางเพศ หรือจิตใจ มีชีวิตอยู่อย่างไม่เป็นสุข ระวัง หวาดกลัว เนื่องจากถูกทำร้ายทารุณ ถูกบีบบังคับกดดันจากบิดามารดา หรือผู้ปกครองซึ่งมีสภาพจิตใจหรืออารมณ์ไม่เป็นปกติ หรือถูกล่วงละเมิดทางเพศในลักษณะต่าง ๆ จากบุคคลที่อยู่ใกล้ตัว

6. เด็กยากจนมากเป็นพิเศษ หมายถึง เด็กซึ่งเป็นบุตรหลานของคนยากจน ที่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ครอบครัวมีรายได้เฉลี่ยไม่เกิน 20,000 บาทต่อปี ครอบครัวอยู่รวมกันหลายคน ขาดแคลนปัจจัยพื้นฐาน มีชีวิตอยู่อย่างยากลำบากรวมถึงเด็กในแหล่งชุมชนแออัดหรือบุตรของกรรมการก่อสร้าง หรือเด็กจากครอบครัวที่อยู่ในถิ่นทุรกันดารห่างไกลที่ขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาและบริการอื่น ๆ

7. เด็กในชนกลุ่มน้อย หมายถึง เด็กที่เป็นบุตรหลานของบุคคลที่มีวัฒนธรรมแตกต่างไปจากประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ มีชีวิตอยู่อย่างลำบาก และมีปัญหาเกี่ยวกับการถือสัญชาติไทยเป็นสาเหตุให้ไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาหรือบริการอื่น ๆ ส่วนใหญ่เป็นเด็กในครอบครัวที่อพยพเข้ามาอาศัยอยู่ตามบริเวณแนวชายแดนของประเทศไทย เช่น ชาวเขา ชาวเล เป็นต้น

8. เด็กที่มีปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด หมายถึงเด็กที่ติดสารระเหยหรือยาเสพติดให้โทษหรือเด็กกลุ่มเสี่ยงต่อการถูกชักนำให้ประพฤติดนไม่เหมาะสมเกี่ยวข้องกับกลุ่มมิจฉาชีพผู้มีอิทธิพล หรือบุคคลที่แสวงหาผลประโยชน์จากการประกอบอาชีพผิดกฎหมายเป็นเด็กด้อยโอกาสที่มีแนวโน้มสูงต่อการก่อปัญหาในสังคม

9. เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์หรือโรคติดต่อร้ายแรงที่สังคมรังเกียจ หมายถึง เด็กที่ติดเชื้อเอดส์หรือมีบิดามารดาเจ็บป่วยด้วยโรคเอดส์ เป็นเด็กที่ถูกสังคมรังเกียจ เป็นเหตุให้เด็กไม่สามารถเข้ารับการศึกษ หรือบริการอื่น ๆ ร่วมกับเด็กปกติทั่วไปได้

10. เด็กในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หมายถึง เด็กที่กระทำผิดและ ถูกควบคุมอยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนตามกฎหมาย ตลอดถึงเด็กหญิง ที่ตั้งครรภ์นอกสมรส ซึ่งมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น การทำแท้ง การฆ่าตัวตาย การทอดทิ้งทารก เป็นต้น

กองการศึกษาสงเคราะห์ (2544 ,หน้า 11-12) ในปัจจุบัน เป็นการจัดการศึกษา ที่รัฐบาลจัดให้เปล่าตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีรูปแบบและ วิธีการในการให้บริการทางการศึกษาใน 2 ลักษณะ คือ

1. จัดการศึกษาสงเคราะห์ให้อยู่ประจำในโรงเรียน กรมสามัญศึกษาจัดสรรประมาณ เป็น ค่าอาหาร เสื้อผ้า วัสดุทางการศึกษา และค่าใช้จ่ายทั้งหมดในชีวิตประจำวัน

2. จัดการศึกษาสงเคราะห์ในลักษณะไป-กลับ เหมือนโรงเรียนปกติทั่วไป มีงบประมาณ สนับสนุนการบริการอาหารกลางวัน หนังสือ วัสดุทางการศึกษา และบริการเสริมต่าง ๆ สำหรับ การจัดการเรียนการสอน ทุกโรงเรียนใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับ ปรับปรุง พ.ศ. 2523) หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ 2533) และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) แต่ส่วนใหญ่ เน้นให้โรงเรียนจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งให้ผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ทางด้านวิชา อาชีพ และเน้นให้เด็กด้อยโอกาสได้ฝึกฝนกิจกรรมการหารายได้และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ชีวิตด้านต่าง ๆ (กองการศึกษาสงเคราะห์, 2543, หน้า 7) การรับเด็กด้อยโอกาสเข้าเรียน ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ปัจจุบันกรมสามัญศึกษาเป็นผู้กำหนดระเบียบว่าด้วยการรับ นักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภายใต้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วย หลักฐาน วัน เดือน ปี เกิด ในการรับนักเรียนนักศึกษาเข้าเรียนในสถานศึกษา พ.ศ. 2535 และ แนวปฏิบัติในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎร และเด็กที่ไม่มีสัญชาติ ไทย เด็กด้อยโอกาสที่เข้าเรียนในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ส่วนใหญ่เป็นเด็กที่อยู่ห่างไกลจากจุด ที่ตั้งของโรงเรียน ทั้งนี้จะมีหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือ ผู้ด้อยโอกาส เป็นผู้คัดเลือกเด็กและนำเด็กที่อยู่ในสภาวะยากลำบากส่งเข้าเรียนอาทิ ประชาสงเคราะห์จังหวัด กาชาดจังหวัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ศูนย์สงเคราะห์ และพัฒนาชาวเขา องค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานการ

ประถมศึกษาจังหวัด กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน องค์การพัฒนาเอกชน (NGO) เป็นต้น (กองการศึกษาสงเคราะห์, 2543, หน้า 7)

2. หลักการและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาสงเคราะห์

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน อันจะนำไปสู่การพัฒนาครอบครัว ชุมชน และสังคม ผู้ด้อยโอกาสเป็นทรัพยากรบุคคลอีกส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญและเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้าทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง แต่ผู้ด้อยโอกาสเป็นบุคคลซึ่งอยู่ในสภาพที่ไม่สามารถเข้ารับบริการทางการศึกษาตามระบบปกติได้ เนื่องจากประสบปัญหาทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และอื่น ๆ ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อผู้ด้อยโอกาสจึงเป็นการศึกษาที่มุ่งจัดให้แก่บุคคลที่จำเป็นต้องให้บริการทางการศึกษาเป็นพิเศษเพื่อมุ่งให้เกิดความเสมอภาคทางการศึกษา และมุ่งพัฒนาผู้ด้อยโอกาสทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคมและทักษะฝีมือ ให้เป็นคนดีมีคุณธรรม มีทักษะในการดำรงชีวิต มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมได้ตามศักยภาพ ตลอดจนจิตสำนึกและมีบทบาทในการดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมที่ดีงาม การจัดการศึกษาเพื่อผู้ด้อยโอกาสจึงควรเป็นการศึกษาที่มีความหลากหลายทั้งในด้านเนื้อหาและรูปแบบที่เหมาะสมกับผู้เรียน ตามสภาพของผู้ด้อยโอกาสในแต่ละประเภท นอกจากนี้การจัดการศึกษาเพื่อผู้ด้อยโอกาสจำเป็นต้องมีนโยบายและยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานเป็นการเฉพาะ ต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะความชำนาญและมีจำนวนบุคลากรและทรัพยากรที่ต้องใช้เพื่อการจัดการศึกษาในสัดส่วนที่สูงกว่าเด็กปกติ ตลอดจนเปิดโอกาสให้องค์กรเอกชน และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ด้อยโอกาสอย่างจริงจังอีกด้วย ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการโดยกองการศึกษาสงเคราะห์ (2543, หน้า 10-11) จึงกำหนดหลักการจัดการศึกษา เพื่อผู้ด้อยโอกาส ไว้ 9 ข้อดังต่อไปนี้

1. มีนโยบายและแผนการจัดการศึกษาเพื่อผู้ด้อยโอกาสที่มีความชัดเจน รวมทั้งมียุทธศาสตร์และแนวทางในการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับผู้ด้อยโอกาสในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
2. รัฐต้องจัดการศึกษาเพื่อผู้ด้อยโอกาส ทั้งในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีมาตรการเชิงรุกในการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสเป็นพิเศษ เพื่อให้ผู้ด้อยโอกาสสามารถเข้าถึงบริการทางการศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ
3. มีฐานข้อมูลด้านการจัดการศึกษา เพื่อผู้ด้อยโอกาส โดยให้หน่วยงานทุกหน่วยงานทั้งที่เป็นหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานเอกชน มีส่วนร่วมในการจัดทำฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ และสามารถให้บริการข้อมูลได้อย่างกว้างขวาง

4. ปรับปรุงกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้ารับบริการทางการศึกษาของผู้ด้อยโอกาส

5. หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการทางการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาส ต้องจัดให้มีหลักสูตรและวิธีการเรียนการสอนที่สามารถสนองความต้องการในการดำรงชีวิต และการพัฒนาความเป็นอยู่ของผู้ด้อยโอกาส โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดกระบวนการเรียนรู้

6. หน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อผู้ด้อยโอกาสต้องเปิดโอกาสให้สังคม ทั้งที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน ครอบครัวยุวมชนและท้องถิ่น ตลอดจนทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ามามีบทบาทและให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาเพื่อผู้ด้อยโอกาส ตลอดจนทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นในการจัดการศึกษาได้อย่างเต็มที่

7. การจัดการศึกษาเพื่อผู้ด้อยโอกาส ต้องมีระบบและกระบวนการในการรับผู้ด้อยโอกาสเข้าเรียนที่มีความยืดหยุ่นเหมาะสม และให้ผู้ด้อยโอกาสสามารถเข้ารับการศึกษาได้ โดยไม่มีข้อผูกพันหรือเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ด้อยโอกาส

8. ต้องจัดให้มีระบบการให้การสนับสนุนและการให้ความช่วยเหลือขององค์กรภาคเอกชนที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาแก่เด็กด้อยโอกาส ทั้งในด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนถึงการลดอุปสรรคที่เป็นกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ต่อการดำเนินงานขององค์กรเอกชน

9. การจัดการศึกษาเพื่อผู้ด้อยโอกาสต้องจัดให้มีระบบและกระบวนการในการประสานงานและการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรภาครัฐกับองค์กรภาคเอกชน และองค์กรระหว่างประเทศอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

เพื่อให้เกิดกระบวนการในการประสานความร่วมมือเพื่อการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ด้อยโอกาสได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในทิศทางเป้าหมายของการจัดการศึกษาสงเคราะห์ กระทรวงศึกษาธิการ โดยกองการศึกษาสงเคราะห์ (2544, หน้า 12) จึงกำหนดวัตถุประสงค์หลักของการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ไว้ 4 ประการดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชุมชน สังคม และประเทศชาติ โดยเน้นปลูกฝังให้นักเรียนมีจิตสำนึกในความเป็นไทย และรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และศิลปวัฒนธรรมของชาติ

2. เพื่อช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาสหรือเด็กที่อยู่ในสภาวะยากลำบาก ให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง

3. เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนซึ่งเป็นผู้ด้อยโอกาส ให้มีพื้นฐานความรู้ ความสามารถที่จำเป็น สามารถพึ่งตนเองได้ มีความรู้คู่คุณธรรม มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย บ้านเมือง รู้จักช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

4. เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ สามารถ เป็นผู้นำชุมชน และเป็นสื่อกลางระหว่างรัฐกับชุมชนได้

กฎหมายและพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา

มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและ สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพ ขั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์รวมทั้ง บุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และ พัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่องของรัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการ ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหาร สถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และ บุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่ กฎหมายกำหนดการจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา อื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ความในวรรคสองไม่ใช้บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาที่จัด

การศึกษาตามอัธยาศัยสถานศึกษาตามมาตรา 18 (3) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่ การศึกษาและวิทยาการพิเศษทางการศึกษาความในวรรณคดีไม่ใช่บังคับแก่คณาจารย์ ผู้บริหาร สถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา

มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคลากรของข้าราชการครู โดยให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับ เขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชู เกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 56 การผลิตและพัฒนาคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนา มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงาน ของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้ง สถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของ บุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการศึกษา

2. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

มาตรา 26 ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 ดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่การศึกษา กำหนด

2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. ในเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

2.3 ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามอบหมายให้นำความในมาตรา 16 มาใช้บังคับแก่คณะกรรมการ สถานศึกษาโดยอนุโลม

มาตรา 27 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับ นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ และ อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่การศึกษา กำหนด
2. พิจารณาเสนอขอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
3. ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. จัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

1. ความหมายของการบริหารงานบุคลากร

มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายของการบริหารงานบุคลากรไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2542, หน้า 3) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคลากรไว้ว่า หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคน ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

สำหรับ พยอม วงศ์สารภี (2542, หน้า 5) ได้สรุปว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

ในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การ ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุพหุผลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ทำนองเดียวกัน สุภาพร พิศาลบุตร (2543, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคลากร ไว้ว่า หมายถึง ภารกิจหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการจัดวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก และการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานพร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด ดำรงรักษาและพัฒนาบุคคลเหล่านั้นเพื่อผลสำเร็จขององค์การ

สำหรับสุนันทา เลาहनันท์ (2546, หน้า 5) ได้กล่าวสรุปว่า การบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนงานบุคลากร การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง สุขภาพและความปลอดภัยบุคลากรและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การตลอดจนการวิจัยด้านบุคลากร

ทำนองเดียวกัน นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546, หน้า 6) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานบุคลากรว่า เป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

นอกจากนี้ ณีฐฎพันธ์ เขจรนันท์ (2546, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร หรือ บุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ในอนาคตจากความหมายที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน โดยจะเน้นกระบวนการทางการบริหารขององค์การเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่ดี มีคุณสมบัติตรงตามที่องค์การที่ต้องการ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ตลอดจนธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรขององค์การ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรทำงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

จากความคิดเห็นต่าง ๆ ของนักวิชาการและนักบริหาร พอจะสรุปสาระสำคัญของความหมายของการบริหารงานบุคคลได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคคลากรเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงานซึ่งเป้าหมายสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การได้มาซึ่งบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงาน โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด ชำรงรักษาและพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถกระทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน

2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลากร

การบริหารงานบุคคลากรมีความสำคัญมากสำหรับองค์การ เพราะสามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งก็คือความสำเร็จขององค์การ นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความสำคัญของการบริหารงานบุคคลากรไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงศ์ (2542, หน้า 18-19) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพองค์การในทุกวันนี้ นับได้ว่ามีปัญหาถูกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลากรในองค์การโดยตรง การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เท่าที่เห็นกันอยู่ในปัจจุบันล้วนแต่เห็นได้ชัดแจ้งว่าจะมีผลกระทบทำให้การบริหารงานบุคคลากรต้องมีความสำคัญขึ้นกว่าแต่ก่อนเป็นอันมากปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลากรขององค์การ สรุปได้ดังนี้คือ

1. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงและความผันผวนทางเศรษฐกิจของประเทศที่เกือบจะควบคุมและแก้ไขไม่ได้ ทำให้สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนลำบากมากยิ่งขึ้นและทำนองเดียวกัน ปัญหาทางด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับบุคคลากรเพื่อให้ตามทันกับค่าครองชีพ ก็กลายเป็นปัญหาหนักอกที่ทุกหน่วยงานจะต้องแก้ไข

2. ปัญหาทางด้านเทคนิควิทยาการ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากของเทคโนโลยีที่ส่งผลให้เทคนิควิธีการทำงานต้องเปลี่ยนแปลงไปนั้น มีผลกระทบโดยตรงต่อสภาพการทำงานในองค์การมากขึ้นกว่าแต่ก่อน เครื่องจักรสมรรถนะสูงและเครื่องมืออัตโนมัติหลายชนิดได้ถูกยอมรับและนำเข้ามาทำงานแทนคนด้วยเหตุผลความจำเป็นหลายประการ ซึ่งในกรณีเช่นนั้นต้องแก้ไขให้การอบรมและจัดสรรหน้าทีงาน ตลอดจนปรับปรุงกำลังคนในจุดต่าง ๆ ใหม่ นับว่าเป็นสิ่งที่ต้องทำ ซึ่งปัญหาด้านการออกแบบงานใหม่ให้ถูกต้อง หรือการต้องเร่งพัฒนาบุคคลากรให้มีความสามารถในช่วงเวลาสั้นนั้น นับได้ว่าเป็นสิ่งยุ่งยากที่ต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ และการดำเนินงานด้วยวิธีการพิเศษหลาย ๆ ประการ จึงจะได้ผล

3. ปัจจัยทางด้านสังคม ปัจจัยที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมนี้จะมี ความสำคัญมากเป็นพิเศษ ในสังคมปัจจุบันมีคนมีการศึกษามากขึ้น ความต้องการต่าง ๆ ย่อมมี มากขึ้นและเปลี่ยนชนิดไป ความพอใจในงานและคุณภาพชีวิตนับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่สุดของ คนในยุคปัจจุบัน

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้มีผลทำให้ทัศนคติและค่านิยม ตลอดจนสิ่งจูงใจ ต่าง ๆ ของคนในยุคใหม่โดยเฉพาะคนหนุ่มสาวต่างไปจากเดิมเป็นอย่างมาก การเข้าใจได้ ถูกต้องและมีศิลปะในการจูงใจที่ไปไม่ซ้ำแบบเดิมนับว่าเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องดำเนินการอย่าง หลีกเลียงไม่ได้การที่จะสามารถเผชิญกับปัญหาท้าทายต่าง ๆ เหล่านี้ จึงนับเป็นเรื่องสำคัญ ที่องค์การส่วนมากต้องพยายามมุ่งมั่นสนใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานทางด้านการบริหารงานบุคคลากร คือ

1. ต้องพยายามเข้าใจถึงความต้องการทางจิตวิทยา หรือทางใจของบุคลากร
2. ต้องพิจารณาและยกระดับความสามารถของงานวิชาชีพด้านการบริหารงาน บุคลากรซึ่งความพยายามของสมาคมวิชาชีพ คือ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ที่ได้มุ่งสร้างสรรค์ความรู้และเทคนิคของงานด้านนี้ให้แพร่หลายมาช้านานแล้วนั้น นับได้ว่ามี ประโยชน์เป็นอย่างมากต่อสังคมและประเทศชาติโดยส่วนรวม

3. ต้องให้ความสนใจกับการวิจัยศึกษาปัญหาทางด้านการบริหารงานบุคลากร เรื่องนี้นับว่าขาดแคลนเป็นอย่างมาก ซึ่งถ้าหากได้ให้ความสนใจค้นคว้าวิจัยปัญหาอย่างลึกซึ้งที่ ละด้านเรื่อยไปแล้ว ในระยะยาว การได้ข้อเท็จจริงหรือความรู้มากขึ้นจะช่วยให้การบริหารงาน บุคลากรมีคุณภาพและทำได้ผลมากยิ่งขึ้น

สุดา สุวรรณภิรมย์ (2548, หน้า 7) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารงานบุคคลากรเป็นงาน ที่ผู้บริหารในองค์การทุกคนต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารงานบุคคลากรเป็น งานที่มุ่งเลือกสรรบุคคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงาน ในองค์การ อีกทั้งยังดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็น สมาชิกในองค์การเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มพูนมากขึ้น และทำงานในฝ่ายของตนเอง รวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้บริหาร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลากรเป็นอย่างดีเพื่อที่จะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การ

กล่าวได้ว่า การบริหารงานบุคคลากรเป็นงานที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารในองค์การทุกคน สภาพองค์การในทุกวันนี้ นับได้ว่ามีปัญหาถูกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลง ในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลากรในองค์การโดยตรง ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและมีศิลปะในการจูงใจ เพื่อให้ได้บุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์การ และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อฝึกอบรมพัฒนาบุคคลากรในองค์การให้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มพูนมากขึ้น เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับความหมายของการบริหารงานบุคคลได้ว่าการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการบริหารหรือการจัดการงานในด้านที่เกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ สามารถสร้างงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์การได้สูงสุด โดยบุคคลผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถดำรงชีวิตอยู่กับงานและสังคมได้อย่างมีความสุข

3. ความมุ่งหมายการบริหารงานบุคคล

สกล รุ่งโรจน์ (2540, หน้า 143) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในองค์กรมีวัตถุประสงค์ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติพร้อมทั้งการเพิ่มพูนการปรับปรุงวิชาการกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ
2. เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อการเพิ่มผลผลิต
4. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ว่าเป็นวิธีหนึ่งที่จะให้เขามีโอกาสจะได้รับการพิจารณาจากหน่วยงาน เช่น การเลื่อนหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มีความสำคัญมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ตัวเขา

สนาม ทองสอน (2543, หน้า 10-11) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้บุคคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการส่งเสริมให้เป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ อีกด้วย นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการบริหารงานบุคคลดังนี้

1. เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของครู
2. เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
3. เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด

4. เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของครู
7. เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านครูให้มีความพอใจในทุกฝ่าย
8. เพื่อฝึกบุคคลไว้ให้เกิดความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ
9. เพื่อสนองการบริหารอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ
10. เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง
11. เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
12. เพื่อปรับปรุงสภาพงานให้ดีขึ้น
13. เพื่อฝึกการวินิจฉัยขั้นในการตัดสินใจ
14. เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

จากความคิดเห็นของนักวิชาการ จึงสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล มีจุดมุ่งหมาย เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจมีทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์และเทคโนโลยีต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ส่งผลให้บุคคลในองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานดีขึ้น

4. หลักการในการบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2543, หน้า 174-176) ได้เสนอหลักการไว้ดังนี้

1. หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือศรัทธาของผู้เข้ารับการพัฒนาในการจัดการโครงการพัฒนาบุคลากรใด ๆ ก็ตาม ความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวบุคลากรที่จะเข้ารับการพัฒนาว่า มีความเชื่อถือ ศรัทธาต่อการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ ถ้าหากบุคคลใดไม่มีความเชื่อถือศรัทธาเสียแล้ว ย่อมปฏิเสธที่จะยอมรับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ และจะเป็นมูลเหตุทำให้การพัฒนาบุคลากรล้มเหลวได้โดยง่ายดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร จะต้องพยายามสร้างความเชื่อถือศรัทธาในบรรดาผู้เข้ารับการพัฒนาเสียตั้งแต่เริ่มแรกที่มีการพัฒนา โดยการชี้แจง ชักจูงหรือโน้มน้าวจิตใจให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความสนใจ มีความต้องการเข้าใจและตอบรับประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรเมื่อผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความเชื่อถือศรัทธาแล้วก็ย่อมให้การสนับสนุนโครงการพัฒนาบุคลากรนั้นอย่างเต็มที่ต่อไป

2. หลักการรักษาระดับความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ โดยทั่วไปแล้วในระยะเริ่มแรกที่มีการพัฒนาบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมใหญ่จะมี

ความกระตือรือร้น สนใจใคร่เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่จะได้รับจากการพัฒนา แต่หลังจากที่ได้ดำเนินการพัฒนาแล้วระดับความสนใจจะเริ่มลดลงตามลำดับ จนอาจจะหมดความสนใจต่อไปก็ได้ ถ้าหากโครงการพัฒนาบุคลากรนั้นมีระยะเวลายาวนานมาก ดังนั้นเพื่อที่จะป้องกันมิให้เกิดสภาพเช่นนี้ขึ้น จึงต้องการเร่งเร้าความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูง อยู่เสมอ การดำเนินการเช่นนี้สามารถกระทำได้หลายวิธีการด้วยกัน เช่น

2.1 โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการและเทคนิคของการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อจะได้ไม่เกิดความจำเจซ้ำซาก จนเป็นที่น่าเบื่อหน่าย

2.2 โดยการโฆษณาหรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เข้าใจถึงประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับการพัฒนาบุคลากร

2.3 โดยการสร้างบรรยากาศในระหว่างดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปอย่างฉันทมิตร เป็นกันเองและสนุกครึกครื้นพอสมควร มิใช่เป็นบรรยากาศที่เคร่งขรึมตึงเครียดจนเกิดความอึดอัดใจในที่สุด

3. หลักการเสริมสร้างภาวะสมอง โครงการพัฒนาบุคลากรที่จะถือได้ว่าประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องเป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนได้แสดงความคิดเห็น พูดคุยหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาไม่ว่าจะโดยรูปแบบหรือวิธีการอย่างไรก็ตามจะต้องสร้างสถานการณ์ที่ชักจูงให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นหรือพฤติกรรมใด ๆ ที่ต้องใช้สมองหรือสติปัญญา ส่วนวิธีการที่มักจะพบเห็นว่ามีการใช้กันโดยทั่วไป เช่น

3.1 โดยการป้อนคำถามหรือตั้งประเด็นปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดอบหรือแสดงความคิดเห็นเป็นระยะ ๆ ตลอดการพัฒนา

3.2 โดยการสร้างสถานการณ์จำลองอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นแล้วให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละคนวิพากษ์วิจารณ์

3.3 โดยการสร้างกลุ่มสัมพันธ์ โดยกำหนดบทบาทให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละคนเข้ามีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

4. หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อต่าง ๆ ที่จะพัฒนา ก่อนที่จะมีการพัฒนาในประเด็นหัวข้อหนึ่งข้อใดก็ตาม ควรที่จะทำความเข้าใจเป็นเบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นหัวข้อนั้น ๆ แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนเสียก่อนเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพราะว่าการกระทำเช่นนั้น นอกจากจะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความสนใจใคร่เรียนรู้ต่อไปแล้ว ยังเป็นการเริ่มต้นที่ดี และถูกต้องในการพัฒนาต่อไปอีกด้วย ผู้เข้ารับการพัฒนาจะสามารถจินตนาการในเรื่องนั้น ๆ ได้ล่วงหน้า และเตรียมตัวเพื่อรับกับสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง ด้วยเหตุนี้จึงอาจกล่าวได้

ว่าถ้าหากโครงการพัฒนาบุคลากรใดที่ได้สร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนา เสียตั้งแต่เริ่มแรกแล้วย่อมเท่ากับว่าโครงการนั้นประสบผลสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่งส่วนวิธีการที่จะสร้างภาพพจน์ที่ดีนั้นอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น โดยการแจกเอกสาร แนะนำแนวทาง หรืออธิบายถึงขอบเขตของหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนาให้ทราบก่อนล่วงหน้า หรือโดยการอธิบายสรุปเฉพาะเนื้อหาสาระที่สำคัญ ๆ ของหัวข้อเรื่องนั้น ๆ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจดียิ่งขึ้น เป็นต้น

5. หลักการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนา โครงการพัฒนาบุคลากรที่ประสบความล้มเหลว ส่วนใหญ่เนื่องมาจากการที่ผู้เข้ารับการพัฒนาส่วนมากไม่เข้าใจในประเด็นของเรื่องที่ทำกรพัฒนา หรือแต่ละคนมีความเข้าใจในเรื่องเดียวกันไปกันคนละทาง ทำให้เกิดความสับสนวุ่นวายทั้งในการจัดการพัฒนาและในการสรุปผลที่ได้จากการพัฒนา ในแต่ละข้อ ดังนั้น การสร้างความเข้าใจในทุก ๆ ประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยทำให้โครงการพัฒนาบุคลากรสามารถบรรลุผลสำเร็จได้โดยง่าย ผู้ที่รับผิดชอบในแต่ละประเด็นจะต้องระลึกถึงและยึดถือปฏิบัติอยู่เสมอ วิธีการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนานั้น มีอยู่หลายวิธีด้วยกัน เช่น

5.1 โดยการอธิบายเน้นให้เข้าใจถึงแนวคิดและจุดมุ่งหมายสำคัญของหัวข้อเรื่อง ที่นำมาพัฒนาว่ามีอยู่อย่างไรบ้าง จะได้ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเล็งเห็นถึงความสำคัญเกิดความสนใจและพยายามทำความเข้าใจเป็นเบื้องต้นเสียก่อน ที่จะเข้าถึงเนื้อหาสาระในรายละเอียดต่าง ๆ ต่อไป

5.2 โดยการอธิบายความหมายและความสำคัญของของประเด็นเรื่องนั้น ๆ ให้เข้าใจเสียตั้งแต่เริ่มแรก หากผู้เข้ารับการพัฒนามีปัญหาหรือข้อสงสัยใด ๆ ควรจะอธิบายให้เป็นที่เข้าใจเสียก่อน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือซักถามเพิ่มเติมได้จนหายข้องใจ

6. หลักการเน้นหรือย้ำ การกล่าวหรือเน้นย้ำในประเด็นใดประเด็นหนึ่งเท่ากับเป็นการช่วยชี้แนะให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจว่า ประเด็นดังกล่าวเป็นประเด็นที่สำคัญสมควรแก่การให้ความสนใจเป็นพิเศษ อีกทั้งยังเป็นการช่วยป้องกันมิให้เกิดการหลงประเด็นขึ้นได้ ดังนั้นการเน้นหรือย้ำจึงเป็นหลักการสำคัญอีกประการหนึ่งของการจัดการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยการพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย อย่างไรก็ตาม การเน้นนั้นจะต้องไม่เป็นไปอย่างพร่ำเพรื่อทุกรวดทุกตอน จนทำให้เกิดความสับสนวุ่นวาย ส่วนวิธีการเน้นนั้น นอกจากกระทำโดยการอธิบายซ้ำถึงประเด็นนั้นหลายครั้งหลายหนเพื่อชี้ถึงความสำคัญของเรื่อง ดังเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปแล้ว ยังอาจกระทำได้โดยการใช้สื่อทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ เข้าช่วยได้อีกด้วยเช่น ใช้แผนภูมิ

รูปภาพ ภาพยนตร์ แผ่นโปสเตอร์ เป็นต้น ซึ่งโดยวิธีการเช่นนี้จะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสนาสามารถจดจำได้โดยง่ายและเข้าใจได้อย่างถ่องแท้

พนัส หันนาคินทร์ (2546, หน้า 133-134) ได้ให้หลักการในการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนา นิสัย ความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน
2. การพัฒนาการของคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนถึงตาย การพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ
3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทั้งรูปเป็นคณะและทั้งเป็นรายบุคคล และบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ
4. จุดประสงค์ประการแรกในการพัฒนาบุคลากรนั้นเพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น และในกรณีเช่นนี้ก็จำเป็นที่จะต้องทำการปรับปรุง ให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถทำงานให้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้ระดับทัดเทียมกัน
5. ระบบโรงเรียนควรจะต้องถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปหนึ่งที่จะให้ผลในระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับระบบโรงเรียนนั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่ระบบโรงเรียนนั้นโดยตรง

จากหลักการและแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมาแล้วนั้น สรุปได้ว่า เป็นหลักการที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในด้านการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อสร้างความเชื่อถือศรัทธาให้กับบุคลากรในองค์กร และให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างมีความหมาย

5. วิธีการบริหารงานบุคคล

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 36) กล่าวว่า เพื่อให้ผู้ที่เข้าปฏิบัติงานสามารถทำงานให้แก่หน่วยงานนั้น ๆ ได้อย่างเฉพาะเจาะจงการให้การศึกษาระหว่างปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นที่ต้องทำโดยไม่มีทางหลีกเลี่ยงได้ ขอบเขตการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ ดังนี้

1. การศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานอาศัยความรู้พื้นฐานการปฐกษา หรือสังเกตการทำงานของเพื่อนร่วมงานก็จะรู้งานไปเอง

2. วิธีปฐมนิเทศ คือ พบบรรจุก่อนเข้ามาก่อนที่จะให้เข้าปฏิบัติงานจริงจัดให้มีการอบรมอย่างเป็นทางการเสียก่อน อธิบายนโยบายของหน่วยงาน วัตถุประสงค์วิธีการปฏิบัติงานอย่างกว้าง ๆ ของแต่ละแผนกให้ทราบ นำไปดูการปฏิบัติงานของแต่ละแผนก เปิดโอกาสให้ซักถามได้ด้วย หัวหน้างานควรบำรุงขวัญ จูงใจให้มีความจงรักภักดีและเห็นความสำคัญของหน่วยงาน ให้ทราบเกียรติประวัติของหน่วยงาน วิธีปฏิบัติงานสวัสดิการ เสนียงอาหาร เครื่องดื่ม แนะนำให้รู้จักคนเก่าอย่างเป็นกันเอง

3. ให้ทำงานในฐานะผู้ช่วยเหลือหรือลูกมือไปพลางก่อนวิธีนี้ใช้กันมากในวงการช่างเทคนิค วงการอาชีพชั้นสูง เช่น ผู้ช่วยผู้ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้ช่วยเลขานุการ เป็นต้น

4. ผูกงานต่อจากการศึกษาภาคทฤษฎีเป็นการร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานกับสถาบันวิชาชีพเฉพาะ

5. ผูกระยะสั้น เพื่อหน่วยงานขาดแคลนคนงานกะทันหันก่อนบรรจุก

6. ให้ศึกษาในสถานศึกษาบางแห่งนอกเวลาหรือใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับศึกษาในวิชาที่หน่วยงานนั้นต้องการโดยติดต่อให้เป็นพิเศษหรือไปเรียนวิชาเฉพาะโดยไม่จำเป็นต้องหยุดงานประจำ ในบางกรณีหน่วยงานอาจให้เงินสนับสนุนช่วยเหลือด้วย

7. ไปศึกษาต่อเพิ่มเติมหรือศึกษาใหม่ เป็นการเพิ่มความรู้ เพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น การให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ

สุธีระ ทานตวนิช (2545, หน้า 54-55) ได้เสนอวิธีที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. ปฐมนิเทศ
2. การสอนงาน
3. มอบอำนาจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ความรับผิดชอบ
4. สับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่
5. หาพี่เลี้ยงให้
6. ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย
7. ให้รักษาการแทน
8. พาไปสังเกตการณ์ด้วยในบางโอกาส
9. ส่งไปศึกษาดูงาน
10. จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม
11. มีการประชุมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้มากขึ้น
12. ส่งเสริมให้มีบทบาททางวิชาการ

13. ส่งเข้าประชุมในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน
 14. จัดหาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวกับงานไว้ให้ใช้อย่างเพียงพอ
 15. จัดให้มีคู่มือปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
 16. สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง
- บัณฑิต อินทรชั้น (2546, หน้า 56) ได้เสนอวิธีที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลใน

โรงเรียนไว้คือ

1. การบรรยาย
2. การประชุมอภิปราย
3. การแสดงบทบาทสมมติ
4. การศึกษากรณีตัวอย่าง
5. การสาธิต
6. วิธีระดมความคิด
7. การประชุมกลุ่มแบบซินดีเกต
8. การอภิปรายเป็นคณะ
9. การสัมมนา

วิธีการบริหารงานบุคคลนั้น มีหลากหลายวิธีการโดยสรุปแล้ว คือ เทคนิควิธีการที่จะพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ และตระหนักในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ เพื่อให้บุคคลที่เข้าปฏิบัติงาน สามารถทำงานให้แก่หน่วยงานนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดประสิทธิผล

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2543, หน้า 571) ใน 5 ด้าน คือ

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อจะกำหนด จำนวนตำแหน่งและอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีในโรงเรียนโดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียนและขนาดของโรงเรียน

แนวทางการปฏิบัติ

1. วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

2. จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่กรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด

3. นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่ออนุกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา

4. นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ การกำหนดตำแหน่ง
แนวทางการปฏิบัติ

1. สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ทำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา และหรือกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะ
ข้าราชการครู

แนวทางการปฏิบัติ

1. สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลง
เงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ
สถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนด
ตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3. ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข
ตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา
ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ.
แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ
ตรงตามเวลาที่ต้องการเพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์การได้มาซึ่งบุคลากรดังกล่าวจะ
เกี่ยวข้องกับกิจกรรม คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็น
กระบวนการทบทวนเงื่อนไขของความต้องการทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ
เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่มีคุณสมบัติและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานมีเพียงพอเมื่อถึง
เวลาที่ต้องการ ส่วนการสรรหาเป็นกระบวนการที่มุ่งดึงดูดใจให้ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับ
ตำแหน่งงานจากแหล่งต่าง ๆ ให้มาสมัครงานการคัดเลือกเป็นกระบวนการที่องค์กรตัดสินใจ

เลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะเหมาะสมที่สุดเพื่อบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่างความสำเร็จของกิจกรรมการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติการกิจอย่างมีประสิทธิภาพ (สุรินทร์ เลขาพันธ์, 2542, หน้า 15-16)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลิตหรือการดำเนินงานกิจการของหน่วยงาน การที่จะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องมีการวางแผน ทั้งนี้เพราะการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ ดังนี้

1. ทำให้องค์กรสามารถที่จะพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีซึ่งถ้าได้มีการคาดการณ์ก็จะได้มีการเตรียมการเตรียมมาตรการเพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้ปัญหาที่องค์กรจะต้องเผชิญในอนาคตด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ ยังผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

2. ทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดได้ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคลากรมีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

3. ทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในแต่ละกลุ่มงาน และในแต่ละระดับความรับผิดชอบได้ ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

4. ทำให้องค์กรทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้มีการปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป

5. เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การ แผนทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์เปรียบเสมือนเข็มทิศชี้ทางการปฏิบัติให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

อาจกล่าวได้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะทำให้มีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและช่วยแก้ปัญหาด้านกำลังคนที่เกิดขึ้นทำให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ตลอดเวลา ส่วนการวางแผนการกำหนดตำแหน่งที่ตั้น จะมีการกำหนดการวางแผนในการแต่งตั้งตำแหน่งงานในระดับผู้บริหารเป็นการล่วงหน้า เป็นแผนงานทั้งในระยะสั้น ในเวลา 1-5 ปี และวางแผนในระยะยาว 5-10 ปี โดยอาศัยข้อมูลจากจำนวนบุคลากร ประวัติบุคลากร คุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การฝึกอบรม การศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ และผลงานที่ปรากฏ

มาแล้วนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีทั้งประสิทธิภาพในการทำงานโดยผ่านโปรแกรมการฝึกอบรม โปรแกรมการส่งบุคลากรไปดูงานและศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อเตรียมบุคลากรไว้ล่วงหน้า สำหรับการพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรให้มีศักยภาพการทำงานที่ได้ผลดีมากขึ้น และในโอกาสเดียวกันจะสามารถคัดเลือกบุคลากรที่ดีให้ดำรงตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่ดีไว้ให้ทำงานกับองค์การได้เป็นเวลานานมากที่สุด นับได้ว่าเป็นการส่งเสริมและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากรทุกระดับ ทุกคนขององค์การได้เป็นอย่างดีอีกด้วย (สุนันทา เลาहनันท์, 2542, หน้า 88-89)

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง หมายถึง การบริหารบุคคลในเรื่อง การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน กรณีได้รับมอบอำนาจจากอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

การสรรหา (Recruitment) เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่องค์การจัดทำขึ้น เพื่อจูงใจให้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานตามที่ต้องการได้ระบุไว้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มาสมัครงาน เพื่อองค์การจะได้ทำการคัดเลือกต่อไปโดยการสรรหาเป็นกระบวนการแสวงหาและจูงใจให้กลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครเข้ามาสมัครงานกับองค์การ ทั้งนี้โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ตลาดแรงงานรับทราบ ซึ่งอาจเป็นการแสวงหาจากแหล่งภายในหรือภายนอกองค์การก็ได้ (สุนันทา เลาहनันท์, 2542, หน้า 118-119)

สุภาพร พิศาลบุตร (2543, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคลากร ไว้ว่า หมายถึง ภารกิจหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการจัดวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก และการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานพร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรีกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2556) ได้อธิบายไว้ว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ราชการด้วยมติคณะรัฐมนตรี หากผู้นั้นไม่ได้กระทำผิดใด ๆ ให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ไม่เกินสี่ปีนับแต่วันไปปฏิบัติหน้าที่

ดังกล่าว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้น เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้มีตำแหน่งและวิทยฐานะและรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางราชการสืบไป

การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

1. การสอบแข่งขันการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษาให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

2.1 ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ.

2.2 เมื่อ ก.ค.ศ. อนุมัติแล้วให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

1. กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้งบประมาณ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2. กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้งบรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. การการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษ่อื่น

แนวทางการปฏิบัติ

1.1 เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี

1.2 บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

2. การโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
แนวทางในการปฏิบัติ (ม.58)

2.1 เสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

2.2 บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด

3. การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้แก่

มาตรา 64 กรณีออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

มาตรา 65 กรณี ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี

มาตรา 66 กรณีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

มาตรา 67 กรณีลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

3.1 กรณีออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เสนอคำขอของผู้ขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

3.2 กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี ให้ยื่นเรื่องกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติแต่ไม่เกิน 4 ปี ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

3.3 กรณีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนด 180 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

3.4 กรณีลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 ที่ต้องการจะเข้ารับราชการเสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

จากแนวคิด ระเบียบกฎเกณฑ์ของ อ.ก.ค.ศ. สรุปได้ว่าการที่จะดำเนินการใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และส่วนราชการต้องดำเนินการตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ประกาศ อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เรื่อง องค์ประกอบในการพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายครูผู้สอน

ตามที่ ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.3/ว 8 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2549 โดยให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาย กำหนดรายละเอียดในการพิจารณาจากองค์ประกอบของผู้ประสงค์ขอย้าย ข้อ 6.1 ประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ คุณวุฒิหรือวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ ผลการปฏิบัติงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณความอาวุโส ตามหลักราชการ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานการศึกษาปัจจุบัน สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงานในหน่วยงานการศึกษาปัจจุบัน เหตุผลการขอย้ายและองค์ประกอบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม โดย อ.ก.ค.ศ.สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ดำเนินการจัดทำองค์ประกอบดังกล่าว ตามประกาศ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาย ฉบับลงวันที่ 27 เมษายน 2553, 19 มกราคม 2554, 18 มกราคม 2555, 30 กรกฎาคม 2555, 10 กันยายน 2555 และ 4 เมษายน 2556

เนื่องจาก อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าว เริ่มใช้มาตั้งแต่วันที่ 27 เมษายน 2553 และมีการปรับปรุงเพิ่มเติมหลายฉบับ จึงมีมติให้สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดำเนินการจัดทำองค์ประกอบในการพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายครูผู้สอน ให้ใช้เป็นปัจจุบัน ตามแนวทางที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาย ได้ให้ความเห็นชอบไว้แล้ว

และที่ปรับปรุงเพิ่มเติม เพื่อความสมบูรณ์ ชัดเจนและการเข้าใจที่ตรงกัน โดย อ.ก.ค.ศ.สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ การประชุมครั้งที่ 6/2556 เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2556 ได้มีมติให้ยกเลิก ประกาศ อ.ก.ค.ศ.สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ฉบับลงวันที่ 27 เมษายน 2553, 19 มกราคม 2554, 18 มกราคม 2555, 30 กรกฎาคม 2555, และ 4 เมษายน 2556 และเห็นชอบให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน ดังนี้

องค์ประกอบการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ประกอบด้วย

1. ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	คะแนนเต็ม 20	คะแนน
2. ผลการปฏิบัติงาน	คะแนนเต็ม 35	คะแนน
3. การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ	คะแนนเต็ม 5	คะแนน
4. ความอาวุโสตามหลักราชการ	คะแนนเต็ม 5	คะแนน
5. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง	คะแนนเต็ม 5	คะแนน
6. สภาพความยากลำบาก	คะแนนเต็ม 10	คะแนน
7. เหตุผลการขอย้าย	คะแนนเต็ม 5	คะแนน
8. องค์ประกอบอื่น ๆ	คะแนนเต็ม 15	คะแนน

รวมคะแนนเต็ม

100 คะแนน

โดยประเมินตามองค์ประกอบการพิจารณาย้ายของผู้ประสงค์ขอย้ายตามหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายครูผู้สอน กรณีปกติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ (คะแนนเต็ม 20 คะแนน)

1.1. ความรู้ความสามารถ (10 คะแนน)

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พิจารณาจากผลการประเมิน NT หรือ O-NET หรือ LAS ครั้งหลังสุด ในช่วงชั้นหรือชั้นหรือหนึ่งกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (5 คะแนน)

1. สูงกว่าหรือเท่ากับระดับ สพฐ.	5	คะแนน
2. สูงกว่าหรือเทียบเท่ากับระดับเขตพื้นที่การศึกษา	4	คะแนน
3. ต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา	3	คะแนน

การอบรมพัฒนาตนเองหรือเป็นวิทยากรพิจารณาจากการได้รับเกียรติบัตรประกาศนียบัตร วุฒิบัตร หรือคำสั่ง จากการได้เข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาของตนเองที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

จากหน่วยงานการจัดการศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยให้แนบสำเนาหลักฐานระดับสูงสุดเพียงระดับเดียวย้อนหลัง 5 ปี นับถึงวันสุดท้ายของระยะเวลาการยื่นคำขอ (5 คะแนน)

- | | |
|---|---------|
| 1. สูงกว่าหรือเท่ากับระดับ สพฐ. | 5 คะแนน |
| 2. สูงกว่าหรือเทียบเท่ากับระดับเขตพื้นที่การศึกษา | 4 คะแนน |
| 3. ต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา | 3 คะแนน |

1.2. ประสบการณ์ (10 คะแนน)

อายุราชการทั้งหมด พิจารณาจากอายุการทำงานนับตั้งแต่วันเริ่มรับราชการ จนถึงวันสุดท้ายของระยะเวลายื่นคำขอ (เศษของเดือน ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ให้นับเป็น 1 ปี ถ้าไม่ถึงให้ตัดทิ้ง) (5 คะแนน)

- | | |
|------------------|---------|
| 1. 16 ปีขึ้นไป | 5 คะแนน |
| 2. 11 – 15 ปี | 4 คะแนน |
| 3. ต่ำกว่า 11 ปี | 3 คะแนน |

คุณวุฒิทางการศึกษา (5 คะแนน)

- | | |
|-------------------------|---------|
| 1. ปริญญาโท หรือสูงกว่า | 5 คะแนน |
| 2. ปริญญาตรี | 4 คะแนน |
| 3. ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3 คะแนน |

2. ผลการปฏิบัติงาน (คะแนนเต็ม 35 คะแนน)

2.1. ผลการพิจารณาความดีความชอบ

ให้พิจารณาจากผลการพิจารณาความดีความชอบ ในรอบ 3 ปี ก่อนยื่นคำร้องขอย้าย (5 คะแนน)

- | | |
|-----------------------------|---------|
| 1. 5 ชั้น หรือ 5 ชั้นขึ้นไป | 5 คะแนน |
| 2. 4.5 ชั้น | 4 คะแนน |
| 3. 4 ชั้นลงมา | 3 คะแนน |

2.2. คุณภาพครู ผลงานดีเด่น

พิจารณาจากการได้รับเกียรติบัตร โล่ หรือรางวัล โดยระบุชื่อผู้ขอย้ายจากหน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่น จากการประกวด การแข่งขัน หรือได้รับคัดเลือกที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยได้รับรางวัลย้อนหลัง 10 ปี นับถึงวันสุดท้ายของระยะเวลาการยื่นคำขอย้าย โดยให้แนบสำเนาเกียรติบัตร หรือ รางวัลที่ได้รับสูงสุดเพียงระดับเดียว (5 คะแนน)

- | | |
|---------------------------------------|---------|
| 1. ระดับชาติหรือเขตตรวจราชการ/ภูมิภาค | 5 คะแนน |
| 2. ระดับเขตพื้นที่การศึกษา/จังหวัด | 4 คะแนน |
| 3. ระดับอำเภอ/กลุ่มโรงเรียน/เขตคุณภาพ | 3 คะแนน |

2.3 การเป็นหรือเคยเป็นคณะทำงาน อ.ก.ค.ศ. ในระดับต่าง ๆ

พิจารณาจากการเป็นหรือเคยเป็นคณะทำงาน คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ในระดับต่าง ๆ ของหน่วยงานในกำกับหรือสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานทางราชการ ภายใน 5 ปี นับถึงวันสุดท้ายของระยะเวลาการยื่นคำขอย้ายพิจารณาระดับสูงสุดเพียงระดับเดียว (5 คะแนน)

- | | |
|-----------------------|---------|
| 1. สูงกว่าระดับ สพท. | 5 คะแนน |
| 2. ระดับ สพท. | 4 คะแนน |
| 3. ต่ำกว่า ระดับ สพท. | 3 คะแนน |

2.4 คุณภาพนักเรียนในโรงเรียน

พิจารณาจากการได้รับ เกียรติบัตรโล่หรือรางวัลของนักเรียน จากหน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่น โดยการประกวด การแข่งขัน หรือได้รับคัดเลือก ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้รับรางวัลขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนปัจจุบันย้อนหลังไม่เกิน 5 ปี นับถึงวันสุดท้ายของระยะเวลาการยื่นคำขอย้าย โดยให้แนบสำเนาเกียรติบัตร หรือ รางวัลที่ได้รับ และหนังสือรับรองของผู้บริหาร ประกอบการพิจารณา (5 คะแนน)

- | | |
|---------------------------------------|---------|
| 1. ระดับชาติหรือเขตตรวจราชการ/ภูมิภาค | 5 คะแนน |
| 2. ระดับเขตพื้นที่การศึกษา/จังหวัด | 4 คะแนน |
| 3. ระดับอำเภอ/กลุ่มโรงเรียน/เขตคุณภาพ | 3 คะแนน |

2.5 คุณภาพของโรงเรียน

พิจารณาจากการได้รับ เกียรติบัตรโล่หรือรางวัลของโรงเรียน จากหน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่น โดยการประกวด การแข่งขัน การประเมิน หรือได้รับคัดเลือก ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยได้รับรางวัลขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนปัจจุบันย้อนหลังไม่เกิน 5 ปี นับถึงวันสุดท้ายของระยะเวลาการยื่นคำขอย้าย โดยให้แนบสำเนาเกียรติบัตร หรือ รางวัลที่ได้รับ และหนังสือรับรองของผู้บริหาร ประกอบการพิจารณา (5 คะแนน)

- | | |
|---------------------------------------|---------|
| 1. ระดับชาติหรือเขตตรวจราชการ/ภูมิภาค | 5 คะแนน |
| 2. ระดับเขตพื้นที่การศึกษา/จังหวัด | 4 คะแนน |
| 3. ระดับอำเภอ/กลุ่มโรงเรียน/เขตคุณภาพ | 3 คะแนน |

3. การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ (คะแนนเต็ม 5 คะแนน)

1. ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย 5 คะแนน
2. เคยถูกลงโทษทางวินัย 3 คะแนน
4. ความอาวุโสตามหลักราชการ (คะแนนเต็ม 5 คะแนน)
 1. อาวุโสลำดับ 1 5 คะแนน
 2. อาวุโสลำดับ 2 4 คะแนน
 3. อาวุโสลำดับอื่น ๆ 3 คะแนน
5. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง (คะแนนเต็ม 5 คะแนน)

อายุราชการใน โรงเรียนที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน (เศษของเดือน ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ให้นับเป็น 1 ปี ถ้าไม่ถึงให้ตัดทิ้ง) (5 คะแนน)

 1. 10 ปี ขึ้นไป 5 คะแนน
 2. 5 – 9 ปี 4 คะแนน
 3. ต่ำกว่า 5 ปี 3 คะแนน
6. สภาพความยากลำบาก (คะแนนเต็ม 10 คะแนน)

สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงานในโรงเรียนปัจจุบัน

พิจารณาจากสภาพการขาดแคลน อัตรากำลังครูตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยใช้ข้อมูลการจัดชั้นเรียนและอัตรากำลังครู ณ วันที่ 10 มิถุนายน และความยากลำบากในการปฏิบัติงาน (10 คะแนน)

อัตรากำลังครู (5 คะแนน)

 1. อัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ 5 คะแนน
 2. อัตรากำลังครูพอดีเกณฑ์ 4 คะแนน
 3. อัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ 3 คะแนน

ความยากลำบากในการปฏิบัติงาน (5 คะแนน)

 1. ครูไม่ครบชั้นเรียน 5 คะแนน
 2. ครูครบชั้นเรียน 4 คะแนน
 3. ครูเกินชั้นเรียน 3 คะแนน
7. เหตุผลการขอย้าย (คะแนนเต็ม 5 คะแนน)
 1. ขอย้ายเพื่ออยู่รวมคู่สมรสหรือดูแลบิดา มารดา 5 คะแนน
 2. ขอย้ายกลับภูมิลำเนา 4 คะแนน
 3. ขอย้ายกรณีอื่น ๆ หรือไม่ระบุเหตุผล 3 คะแนน
8. องค์ประกอบอื่น ๆ (คะแนนเต็ม 10 คะแนน)

การพิจารณาย้ายภายในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา (5 คะแนน)

1. ย้ายภายในเขตพื้นที่การศึกษา 5 คะแนน
2. ย้ายต่างเขตพื้นที่การศึกษา 3 คะแนน

ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (5 คะแนน)

1. รับย้ายตรงวิชาเอก 5 คะแนน
2. รับย้ายไม่ตรงวิชาเอก 4 คะแนน

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินการของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และประเมินผลงานเพื่อบำเหน็จความชอบได้แก่ การบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องหมาย เชิดชูเกียรติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินวิทยฐานะ การจัดสวัสดิการและเครื่องราชอิสริยาภรณ์

1. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นการสร้างเสริมในการปฏิบัติราชการ เป็นการดำเนินการของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ผู้นั้นได้รับบำเหน็จความชอบ

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติงานดังนี้

2.1 ศึกษาระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 กำหนดขอบข่ายหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 กำหนดแนวทางการประเมินและแบบประเมินให้สอดคล้องกับขอบข่ายที่กำหนด

2.4 ดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.5 ประกาศ ขอบข่าย หลักเกณฑ์ และแนวทางการประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ และถือปฏิบัติ

2.6 กำหนดผู้ประเมินและคณะประเมิน

2.7 ผู้ประเมิน และหรือคณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินตามแนวทางการประเมินและสรุปผลการประเมิน

2.8 นำผลสรุปการประเมินแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบหรือแจ้งให้ทราบตามระบบเปิด

2.9 นำผลการประเมินไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บ่งชี้เห็นถึงความชอบ ให้คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เงินวิทยฐานะ หรือจัดสวัสดิการ หรืออื่น ๆ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดตามที่กำหนดในเรื่องนั้น ๆ

3. การให้บ่งชี้เห็นถึงความชอบ ผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ สมควรที่จะได้รับบ่งชี้เห็นถึงความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.1 การให้คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ เป็นการที่ผู้บังคับบัญชาดำเนินการให้บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับคำชมเชย รางวัลหรือเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ เพื่อเป็นที่ยกย่องชมเชยปรากฏสืบไป

3.2 การยกย่องเชิดชูเกียรติ หมายถึง การที่กระทรวงเจ้าสังกัด ส่วนราชการและหน่วยราชการทางการศึกษาดำเนินการยกย่องครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์

4. การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

การเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการได้รับเงินในขั้นที่สูงกว่าขั้นที่ได้รับอยู่เพื่อเป็นการตอบแทนความดีความชอบที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติงานในระยะเวลาหนึ่งผู้ที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่นก็จะได้รับการตอบแทนหรือความดีความชอบสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานตามปกติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน จึงเป็นสิ่งจูงใจหรือกระตุ้นให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติงานให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณา โดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีแนวทางการปฏิบัติระดับสถานศึกษา ดังนี้

4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการโดยมีองค์ประกอบของกรรมการในสัดส่วนที่เหมาะสม และเป็นธรรม

4.2 พิจารณาเสนอผลการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อ สพท. เพื่อนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

4.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 53 (4)

5. การพัฒนาครูและบุคลากร

5.1 การให้ได้รับเงินวิทยฐานะ

เงินวิทยฐานะ หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

5.2 การจัดสวัสดิการ

สวัสดิการภายในส่วนราชการ หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใด ๆ ที่จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการในการปฏิบัติราชการ การดำรงชีวิตนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการอยู่แล้ว และเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามความเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

5.3 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาถือเป็นเครื่องหมายเชิดชูเกียรติอันสูงยิ่งที่พระมหากษัตริย์ได้พระราชทานแก่ผู้มีคุณงามความดี หรือบำเพ็ญประโยชน์ต่อราชการและประเทศชาติ สมควรได้รับการยกย่องให้ปรากฏสืบไป

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาแนวทางบริหารงานบุคคลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (กรมวิชาการ, 2546, หน้า 73) กล่าวว่า การพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคล ให้มีความเจริญงอกงาม (Growth) ภายในตัวบุคคล จนกระทั่งถึงระดับความรู้ ความสามารถ ความเป็นใหญ่ (Mature) ที่เราต้องการ การพัฒนาที่ดีจะสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงองค์การและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคคลในองค์การและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่เปลี่ยนแปลงนั้น ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวร โดยการใช้เทคนิควิธีการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีสาระสำคัญ กล่าวคือ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนและส่งเสริมการ

พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานและเขตพื้นที่การศึกษา และผู้มีหน้าที่ที่จัดการศึกษาทุกระดับจะต้องจัดให้มีการพัฒนาและส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานงานระหว่างหน่วยงานในส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ให้มีความพร้อมและเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการและกลยุทธ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถรองรับการพัฒนาประเทศโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและประโยชน์ที่ประชาชนพึงจะได้รับโดยยึดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ปฏิบัติตามยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ กลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สพฐ. และ สพท. ดังนี้
 - 2.1 ศึกษาบริบทความต้องการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.2 สร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงทุกระดับ
 - 2.3 จัดทำแผนพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาระยะ 3-5 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับแผนหรือยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป
 - 2.4 เร่งรัดพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครบทุกกลุ่มเป้าหมาย
 - 2.5 ส่งเสริมสร้างและขยายเครือข่ายการพัฒนาคูและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.6 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองและยกย่องเชิดชูเกียรติ
3. สนับสนุนให้มีการจัดตั้งกองทุนและระดมทรัพยากรไปใช้ในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
4. วิเคราะห์วิจัย เพื่อนำผลไปดำเนินการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาต่อไป

การพัฒนาคูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถประสบการณ์ บุคลิกที่ดีในการปฏิบัติงาน เตรียมบุคคลให้พร้อมและมีความสามารถนำวัตถุประสงค์ และนโยบายของหน่วยงานไปประพฤติปฏิบัติอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นยอดปรารถนาของหน่วยงานและเป็นสิ่งที่หน่วยงานจะต้องธำรงรักษาระดับความประพฤติและการปฏิบัติดังกล่าวไว้ให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ด้วยการพัฒนาที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพตลอดเวลา การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรมีหลายรูปแบบ เช่น

1. การพัฒนาก่อนประจำการ (Pre – Service Training) ก่อนการมอบหมายหน้าที่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองดี

2. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติการหรือประจำการ (In – Service Training หรือ On – The – Job Training) แนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติการหรือประจำการเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่กำหนดไว้เป็นเป้าหมาย สามารถดำเนินการได้ดังนี้ คือ

2.1 การส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 27 (3) หมวด 1 การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ คือ ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา

2.2 การเสริมสร้างและพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้าง และพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 95 หมวดที่ 6 วินัยและรักษาวินัย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ คือ ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา

2.3 การพัฒนาอย่างเข้มสำหรับตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 56 หมวด 4 การบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ในการดำเนินการจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.4 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 79 หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2.5 ก่อนแต่งตั้งผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ ให้พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความก้าวหน้าแก่ราชการ (ตามมาตราที่ 80) ซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามวิธีการที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่จะดำเนินการกับผู้ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งใดหรือวิทยฐานะใด จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.6 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ตามมาตราที่ 65 วรรคสอง) ผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามวิธีการที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่จะดำเนินการอย่างไรจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ

3. การศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

3.1 การศึกษาต่อ ได้แก่ การศึกษาต่อภายในประเทศ ประกอบด้วยการลาศึกษาต่อภาคปกติ ภาคนอกเวลา โดยไม่ใช้เวลาราชการ/โดยใช้เวลาราชการบางส่วน การลาศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศและภาคฤดู

3.2 การฝึกอบรมได้แก่การฝึกอบรมภายในประเทศการฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ

3.3 การดูงานได้แก่ การดูงานภายในประเทศ การดูงาน ณ ต่างประเทศ

3.4 การปฏิบัติการศึกษา การปฏิบัติการศึกษาภายในประเทศ การปฏิบัติการศึกษา ณ ต่างประเทศ

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่บุคลากรรับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม โดยพัฒนาเป็นรายบุคคลและกลุ่มเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพในการปฏิบัติงาน โดยต้องได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

วินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติหรือข้อกำหนดเชิงพฤติกรรมสำหรับข้าราชการพึงควบคุมตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับที่กำหนด ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครอบคลุมถึงพฤติกรรม ดังนี้

1. การปฏิบัติราชการ
2. การปฏิบัติตนซึ่งกระทบกับราชการ

การสืบสวนคือการแสวงหาข้อเท็จจริงเบื้องต้น ในกรณีกล่าวหาหรือสงสัยว่าข้าราชการอาจกระทำผิดวินัยว่ากรณีมีมูลน่าเชื่อหรือเป็นความจริงหรือไม่เพียงใด เพื่อดำเนินการต่อไป ซึ่งต่างกับการสอบสวน

การสอบสวน คือ การรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลาย เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ เพื่อพิสูจน์เกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาและพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยจริง

ลักษณะความผิดเกี่ยวกับวินัย

1. ไม่มีอายุความ
2. ยอมความกันไม่ได้
3. ไม่อาจชดใช้ด้วยเงินเพื่อลบล้างความผิด
4. หากมีการตั้งกรรมการสอบสวนมีผลกระทบต่อการเล่นชั้นเงินเดือน
5. สภาพการกระทำผิดของข้าราชการมีกฎหมายกำหนดไว้
6. การลงโทษต้องเป็นไปตามกฎระเบียบ กฎหมาย

ผู้มีอำนาจในการดำเนินการทางวินัย

1. ผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนและสอบสวนวินัยอย่างไม่มีร้ายแรงได้ กรณีแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงไม่ได้

2. ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งมีอำนาจดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน และแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรงและร้ายแรงได้

เหตุที่จะต้องดำเนินการทางวินัย

1. ผู้บังคับบัญชาเห็นหรือสงสัยในพฤติการณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในบังคับบัญชา

2. มีผู้ร้องเรียนกล่าวหาว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำผิดวินัยและการร้องเรียนต้องอยู่บนพื้นฐานแห่งความเชื่อใจนับว่ามีประโยชน์ต่อทางราชการเป็นอย่างยิ่งในอันที่จะขจัดราชการที่ประพฤตินิยมชอบสร้างควมเสียหายให้กับรัฐและประชาชนให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาว่าการร้องเรียนนั้นเป็นกรณีที่จะต้องดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือไม่

3. มีบัตรสนเท่ห์ซึ่งระบุพยานหลักฐานกรณีแวดล้อมปรากฏชัดแจ้งตลอดจนชี้พยานบุคคลแน่นอน

4. ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแจ้งให้ทราบ เช่น สำนักงาน ป.ป.ช. หรือ ส.ต.ง. หรือผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภามีหนังสือแจ้งให้ดำเนินการ

5. ปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชน

การดำเนินการทางวินัยและรายงาน

1. ผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง
2. คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง ดำเนินการเสร็จแล้วรายงานผู้สั่งแต่งตั้งเพื่อ

พิจารณา

ก. มีมูลไม่ร้ายแรง สั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง

ข. มีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง

ค. ไม่มีมูลสั่งยุติเรื่อง

การดำเนินการทางวินัยโดยสถานศึกษา

1. การดำเนินการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ทั้งนี้ดำเนินการโดยคณะกรรมการสอบสวนเสร็จแล้วรายงานผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบหรือเห็นเป็นประการอื่น ซึ่งเป็นโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ผู้สั่งแต่งตั้งสั่งลงโทษแล้วรายงาน สำนักงานเขตพื้นที่เพื่อรายงาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาต่อไป

2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับรายงานแล้วอาจพิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย หรือเห็นเป็นประการอื่น เปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อประกอบการพิจารณาให้ได้ความจริงและยุติธรรมหรือเห็นว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ให้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้หรือหากเห็นว่าไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนก็ให้แจ้งรายงานให้ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตามควรแก่กรณีต่อไป

3. อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วมีมติเป็นประการใด ให้ผู้มีอำนาจตาม มาตรา 53 ปฏิบัติไปตามนั้น

การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงและรายงาน

1. เมื่อมีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง และได้ดำเนินการเสร็จแล้วให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาและนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาแล้วแจ้งผู้มีอำนาจตาม มาตรา 53 ดำเนินการตามมติ

2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับรายงานผลการดำเนินการทางวินัยดังกล่าวแล้ว พิจารณาตามอำนาจหน้าที่และรายงานให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณา แล้วรายงานไปยัง ก.ค.ศ. พิจารณาดำเนินการ

การอุทธรณ์ คือ กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถูกลงโทษทางวินัยมีหนังสือขอให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายยกเรื่องขึ้นพิจารณาใหม่ให้เกิดความเป็นธรรมต่อตน ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งลงโทษ

การร้องทุกข์

การร้องทุกข์ หมายถึง กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตนเห็นว่าเป็นตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือสั่งให้ออกจากทางราชการอย่างไม่ถูกต้องเป็นธรรมมีหนังสือขอให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดให้พิจารณาสั่งการแก้ไขให้ถูกต้องเป็นธรรมต่อตนเอง

จากความหมายเกี่ยวกับวินัยที่นักวิชาการกล่าวไว้พอสรุปได้ว่า วินัย หมายถึง ระเบียบ ข้อบังคับ ที่กำหนดเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติสำหรับคนในองค์กร เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

กล่าวโดยสรุป วินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติ หรือข้อกำหนดเชิงพฤติกรรมสำหรับข้าราชการพึงควบคุมตนเองและให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผนข้อบังคับที่กำหนด ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการออกจากราชการ

การออกจากราชการ หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่องงานออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่กรรมการข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือทดแทนกรณีมีมลทินมัวหมอง

การออกจากราชการตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดเหตุที่จะออกจากราชการได้ 6 กรณี สามารถจำแนก 5 ประเภทคือ

1. ตามกฎหมาย ได้แก่ ตาย และเกษียณ
2. สมัครใจออก ได้แก่ ลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ลาออกไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง มีผลตั้งแต่วันลาออก และสมัครใจไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ
3. ถูกลงโทษทางวินัย ได้แก่ ปลดออกและไล่ออก
4. ถูกสั่งให้ออก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออก และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. พิจารณา
5. ถูกเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพได้แก่แต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่นและย้ายและแต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่นที่หน่วยงานอื่น

การให้บุคคลพ้นจากงานนั้นเป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการบริหารงานบุคคล เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรระยะหนึ่ง จนถึงวัยอันสมควรที่จะต้องพักผ่อนจากการทำงานตามสภาพร่างกายของมนุษย์โดยปกติจะถืออายุ 60 ปีเป็นเกณฑ์แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของแต่ละบุคคล และสภาพของงานที่ต้องปฏิบัติ ตลอดจนความพร้อมขององค์กรด้วย ซึ่งทางราชการเรียกว่า การเกษียณอายุราชการ

สรุปได้ว่า การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพการเป็นราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้ หรือตามความประสงค์ของตัวข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวัง

ความคาดหวัง หมายถึง ความมุ่งหวังของบุคคลที่มีต่อบางสิ่งบางอย่าง โดยคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าโดยมีความคิดสอดคล้องกับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ประเทือง สุขสุวรรณ (2534, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังไว้ว่า ความคาดหวังหมายถึงความต้องการ ความรู้สึกนึกคิดอย่างมีวิจารณญาณของบุคคลในการคาดคะเนหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ดั่งาม ว่าควรจะมีหรือควรเกิดขึ้นในอนาคตตามความเหมาะสมของสถานการณ์ ความคาดหวังจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ชิษณุกร พรภาณูวิชญ์ (2540, หน้า 6) อธิบายว่า ความคาดหวังหมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้ การตีความ หรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นของบุคคลอื่น ที่คาดหวังในบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตน โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการหรือคาดหวังเอาไว้

พจนานุกรม ของ Webster's Dictionary ได้ให้ความหมายของความคาดหวังว่าเป็นความมุ่งหวังหรือคาดหวังถึงสิ่งหนึ่งสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่ควรเกิดขึ้นโดยพิจารณา จากความเหมาะสมความจำเป็น ตามความเหมาะสมแก่ฐานะหรือสถานภาพ

ความคาดหวังส่วนบุคคล คือ ความคาดหวังของผู้ตามหรือบุคคลที่ถูกใช้อิทธิพลซึ่งย่อมแตกต่างกันและเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการเลือกมีพฤติกรรมใดซึ่งทฤษฎีความคาดหวังสามารถอธิบายได้ดังนี้

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ได้อธิบายพฤติกรรมของบุคคลไว้ว่า บุคคลมีพฤติกรรมใดก็เพื่อจะไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายหรือที่ต้องการ เช่น ความคาดหวังของการทำงาน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่สูง การได้รับการยกย่อง การยอมรับ การเลื่อนขั้น เป็นต้น ดังนั้น บุคคลจะกระทำทุกทางเพื่อให้ได้สมดังตั้งใจ แต่การที่เขาจะมีพฤติกรรมใด ๆ นั้น เราจะพิจารณาปัจจัยของการทำงานดังนี้

1. พิจารณาโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในงานนั้นถ้าใช้ความพยายาม อย่างเต็มที่เขียนแทนได้ด้วยสัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

E (Effort:ความพยายาม) -----> P (Performance:ผลงาน)

2. ผลงานที่เกิดขึ้น สามารถเป็นตัวนำมาซึ่งสิ่งที่เขาอยากได้ หรือผลที่ได้รับตามต้องการหรือไม่

P (Performance) -----> O (Outcome : ผลที่ได้รับ)

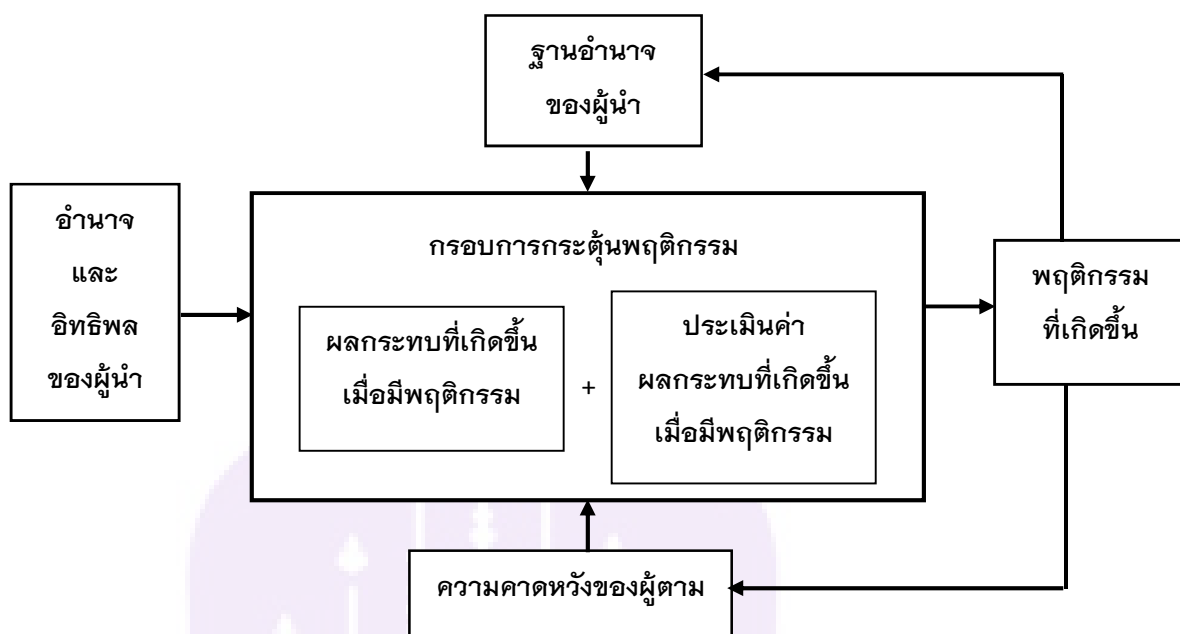
3. คุณค่าของสิ่งที่ได้รับตอบแทนหรือผลที่ได้รับมีค่ามากน้อยเพียงใด

4. การได้รับสิ่งตอบแทนจะมีผลต่อเนื้อหรือทำให้ได้สิ่งอื่น ๆ ที่มีคุณค่าตามมา ถ้าเขาได้รับตอบแทนเป็นการยกย่อง หรือเลื่อนขั้น หรือจำนวนเงินโบนัส สิ่งเหล่านี้ สามารถ ทำให้ความเป็นอยู่ทั้งทางจิตใจและร่างกายดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่และยาวนานขนาดไหน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าคนเรานั้นจะเลือกมีพฤติกรรมอย่างไรก็จะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายตัว อิทธิพลก็เป็นปัจจัยตัวหนึ่งหากใช้ได้ตรงกับความคาดหวังก็จะส่งผลให้ผู้นั้นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจยิ่ง หากไม่ตรงมากนักก็ยังคงจะปฏิบัติตาม หากไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ก็อาจไม่ปฏิบัติตามเลย ดังนั้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการใช้อำนาจต่างๆ เพื่อสร้างอิทธิพลได้อย่างถูกต้องกับสถานการณ์ นอกจากนี้ยังรู้ถึงปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบให้สามารถใช้อำนาจสร้างอิทธิพลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ คูนส์ และไวริช (Koontz and Wehrich, 1988, PP. 438) ได้เสนอแนะไว้

1. รู้จักเลือกใช้อำนาจแต่ละชนิดและรับผิดชอบต่อการใช้อำนาจนั้น
2. เข้าใจแรงจูงใจของคนปฏิบัติงานที่แตกต่างกันและสถานการณ์
3. รู้จักสร้างแรงคลใจ (inspire) ให้กับคนปฏิบัติงาน
4. สร้างบรรยากาศให้จูงใจในการทำงาน

เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับพฤติกรรมจึงแสดงไว้ในแผนภูมิ ดังนี้



ภาพ 1 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล

จากภาพ 1 จะเห็นได้ว่าผู้ถูกใช้อิทธิพลย่อมต้องเลือกมีพฤติกรรมว่าจะปฏิบัติตามหรือไม่ ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างดังกล่าวแล้ว ไม่ว่าผู้ตามจะเกิดพฤติกรรมเช่นไร สิ่งหนึ่งที่ผู้นำควรต้องพึงตระหนักก็คือ ทุกครั้งที่มีการใช้อำนาจสร้างอิทธิพล ย่อมเกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเสมอ อาจไปในทางบวกหรือลบ คือเกิดความสนใจและเอ็นชากับกัน ซึ่งต้องระมัดระวังอย่างดี แต่ไม่ว่าจะเป็นไปทางใดก็ตาม ที่แน่ ๆ ก็คือ ความสัมพันธ์ไม่มีวันหยุดนิ่ง แต่จะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ขึ้นอยู่กับว่าผู้นำจะใช้อำนาจชนิดใด ดังนั้นผู้นำต้องพิจารณาการใช้ อำนาจให้ดีและรอบคอบอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตาม แม้แต่อำนาจและอิทธิพลจะเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับผู้นำในการปฏิบัติงานดังกล่าวมาแล้ว แต่อำนาจและอิทธิพลก็เป็นตัวการสำคัญที่ก่อให้เกิดความไม่สะดวกใจ และไม่สบายใจสำหรับบุคคลในองค์การ ดังนั้นก็จะมีผลสะท้อนคือ เกิดการกระทำต่าง ๆ เพื่อลดความไม่สะดวกใจ ดังต่อไปนี้

อรุณ รักรธรรม (2538, หน้า 46-47) ผลสะท้อนประการที่หนึ่ง สัมพันธภาพระหว่างผู้ใช้อำนาจกับเป้าหมาย ในขณะที่ผู้นำใช้อำนาจและเกิดอิทธิพลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตามหรือเป้าหมาย อาจเกิดสัมพันธภาพแทรกซ้อนขึ้นโดยอัตโนมัติก็ได้ เช่น ผู้นำใช้การลงโทษและมีผลทำให้ผู้ตามเลิกกระทำบางอย่าง แต่สัมพันธภาพมิได้หยุดเพียงนั้น ผู้ตามอาจเกิดความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้นำเป็นส่วนตัว และ ความรู้สึกนี้มีผลต่อการใช้อำนาจของผู้นำในภายหลังก็ได้ หรือความรู้สึกสนิทสนมชอบพอกับผู้นำอาจเกิดขึ้นเมื่อใช้อำนาจในการให้รางวัล เป็นต้น

ผลสะท้อนประการที่สองเป็นผลโดยธรรมชาติอันเนื่องจากการเกิดอำนาจและอิทธิพลในองค์การกล่าวคือเนื่องจากคนบางคนในองค์การมีอำนาจจึงเป็นการคุกคามบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ เนื่องจากผู้อยู่ในฐานะน้อยรู้ว่าผู้นำมีอำนาจซึ่งอาจเกิดผลเสียหายแก่ตัวได้ในอนาคต จึงมี "สัมผัสไว" ต่อพฤติกรรมของผู้นำจึงกระทำการต่างๆ เพื่อลดความไม่สบายใจของตนซึ่งได้แก่

1. หาทางลดอำนาจและขอบเขตอำนาจหน้าที่ของผู้นำในลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น หาทางออก กฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองตนเอง เช่น ระเบียบคุ้มครองข้าราชการจากการถูกลงโทษโดยไม่ชอบธรรม
2. หลีกเลี้ยงสถานการณ์หรือไม่กระทำการที่อาจมีผลให้ผู้นำ หรือ "นาย" คนอื่น ๆ ใช้อำนาจเล่นงานตน
3. พยายามประจบประแจงผู้นำ ให้ความร่วมมืออย่างดี พยายามสนิทสนมเป็นส่วนตัวเพื่อหวังในแง่รางวัลและลดการลงโทษ
4. หาแหล่งสนับสนุนจากที่อื่น เช่น จัดกลุ่มร่วมกันในรูปสหภาพแรงงาน ไม่ว่าจะป็นรูปทางการหรือไม่เป็นทางการเพื่อต่อต้านอิทธิพลของผู้นำหรืออย่างน้อยเพื่อหวังผลในเชิงจิตวิทยาคือลดความกังวลเมื่ออยู่ในกลุ่ม

ผลสะท้อนประการที่สาม คือ ผู้อยู่ในองค์การอาจเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพของตนหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติของตนไปในทิศทางที่คาดหวังว่า จะทำให้ตนสามารถอยู่ใน องค์การได้อย่างมีเสถียรภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคตินี้เกิดขึ้นจากการที่บุคคลรับรู้ สภาพของอำนาจและสัมพันธภาพระหว่างศูนย์อำนาจต่าง ๆ โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นเอง มีการใช้อำนาจจริง ๆ

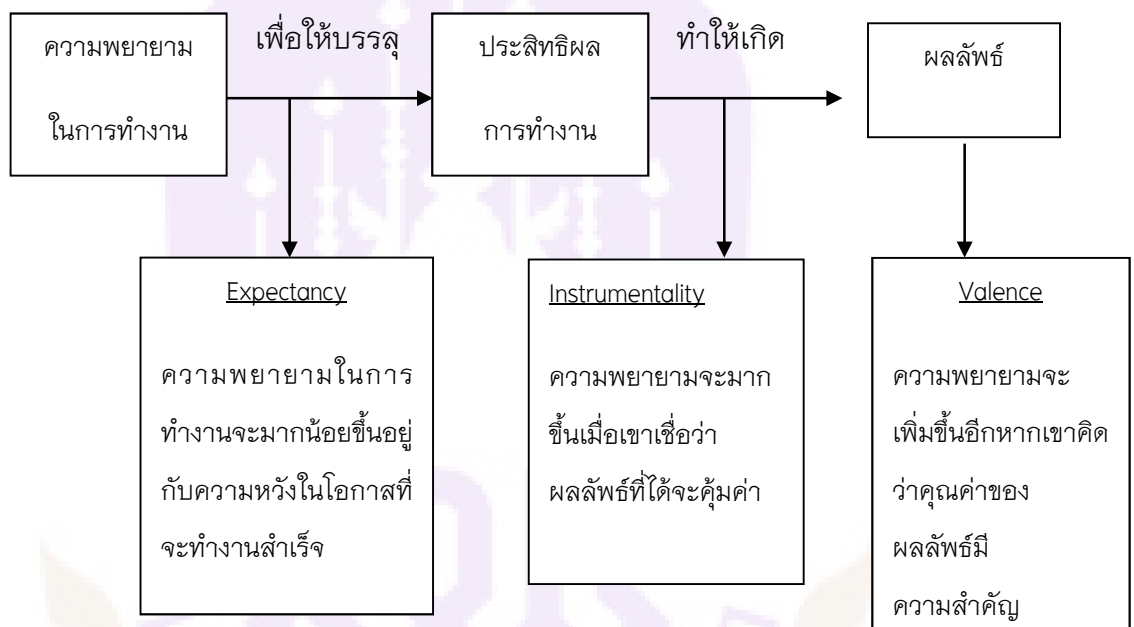
ทฤษฎีความคาดหวัง Expectancy Theory โดย Victor Vroom กล่าวว่า ก่อนที่มนุษย์จะได้รับการจูงใจให้กระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น เขาจะต้องได้รับพิจารณาก่อนว่า ความสามารถและความพยายามจะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ กฎแห่งความคาดหวัง คือ ความเข้าใจในเป้าหมายของบุคคลและเชื่อมต่อบรรยากาศความพยายามและการทำงานระหว่างการทำงานและรางวัล และระหว่างรางวัลและเป้าหมายความพอใจของบุคคลทฤษฎีความคาดหวังยอมรับว่าไม่มีกฎตายตัวทั่วไปสำหรับการอธิบายความก้าวหน้าของทุกคน การจูงใจให้คนทำงานผู้บริหารต้องเข้าใจในกระบวนการความคาดหวังของคน จึงจะเกิดความสามรถในการจูงใจสูงสุด ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ

1. Expectancy คือความคาดหวังว่างานจะสำเร็จ หรือเรียกว่า Effort Performance Expectancy เชื่อว่าการทำงานหนัก มีผลทำให้เขาบรรลุเป้าหมายของงานได้ ดังนั้นความพยายามให้เกิดผลสำเร็จที่ดีของงานก็เกี่ยวพันกันจนเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. Instrumentality หรือ Performance Outcome Expectancy คือ ความคาดหวังในผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทำงาน เป็นการจูงใจให้เรามีความพยายามในการทำงานให้สำเร็จ

3. Valence คือ คุณค่าของรางวัล เชื่อว่ามูลค่า Value ของผลตอบแทนต้องสอดคล้องกับความต้องการของคน จึงจะเกิดพลังในการจูงใจมากขึ้น

สรุป สูตรพลังการจูงใจ $Motivation = Expectancy * Instrumentality * Valence$ ต้องมีอำนาจในการจูงใจทั้ง 3 ส่วน หากตัวใดเป็น 0 จะไม่มีแรงจูงใจเลย องค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวัง จึงสรุปได้ดังแผนภูมิ



ภาพ 2 แสดงองค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวัง

จากแนวคิดทฤษฎีความคาดหวัง จึงสรุปได้ว่า ความคาดหวัง เป็นความคิด ความรู้สึกที่บุคคลมุ่งหวังต่อบางสิ่งบางอย่าง โดยคาดคะเนหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าโดยมีความคิดสอดคล้องกับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. วิจัยในประเทศ

ชัชฎุกร พรภาณวิษญ์ (2540, บทคัดย่อ) ทำการวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะเห็นได้ว่าความคาดหวังการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับที่สูงกว่าสภาพจริง โดยมีปัญหาด้านการกำหนดความต้องการของบุคคล

อยู่ในระดับมากส่วนปัญหาด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ปัญหาการบังคับบัญชา นอกจากนี้พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มาก จะมีปัญหาในการบริหารงานบุคคลน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์น้อย

ประสงค์ เขี่ยมเวียง (2548, หน้า 108-111) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาได้แก่ วินัยและการรักษาวินัยและการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือการออกจากราชการ

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น รองลงมาได้แก่ จัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนและส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามลำดับ

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การรักษาราชการแทนและรักษาในตำแหน่งกรณีที่ไม่ได้มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการแทนได้ รองลงมา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมาย เช่น กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหาร

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรม การศึกษาดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยตามความต้องการของโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การดำเนินการเกี่ยวกับเงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น

ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูประพฤติ ปฏิบัติตนให้ถูกต้อง ซอบด้วยระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัยและการรักษาวินัย รองลงมาคือ การสร้างขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติจิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ รายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ด้านการออกจากราชการ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือประเมินผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กำหนดในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง

รองลงมา ได้แก่ ตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง และการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในทุกกรณี เกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุด คือ ให้ข้าราชการครูออกจากราชการ กรณีพบว่าขาดคุณสมบัติทั่วไป พร้อมรายงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดให้ทราบ

อานนท์ ไวกุทธิ์ (2548, บทคัดย่อ) ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลให้ประสบผลสำเร็จได้ ต้องมีการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และบุคลากรในสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ เสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษา มุ่งมั่นพัฒนาในด้านบุคลากร ทางการศึกษา ร้อยละ 87 ต้องการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หรือการมีจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในโรงเรียน และการเสริมสร้างในการปฏิบัติราชการ มีเหตุผลที่สำคัญ เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

ไพศาล ลับบัวงาม (2549, หน้า 59) ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจและความ คาดหวังในการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านของความคาดหวังในการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา ในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านการกำหนด ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ด้านการกำหนดการประเมินผล ด้านการ ร้องทุกข์และการอุทธรณ์ และด้านการดำเนินการทางวินัยและรักษาวินัย

สนิท คงภักดี (2549, หน้า 70) ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัยด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการ บรรจุและการแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ

1. ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารมีการ วางแผนอัตราครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงาน และเสนอขอเงินวิทยฐานะให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาและผู้บริหารกำหนด อัตรากำลัง ตำแหน่ง พนักงานครูลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษาได้

2. ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะและเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะได้ผู้บริหารสามารถกำหนดคุณสมบัติเฉพาะด้านของบุคคลที่เข้าสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกเข้ารับราชการครูตามความต้องการของสถานศึกษาได้ และผู้บริหารดำเนินการพิจารณาให้ข้าราชการในสถานศึกษาย้ายสลับเปลี่ยนไปสถานศึกษาอื่นภายในเขตพื้นที่การศึกษาได้

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถพิจารณาให้เงินวิทยพัฒน์แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้ ผู้บริหารดำเนินการพิจารณาส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือแต่งตั้งข้าราชการครู ในสถานศึกษาให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นไป ซึ่งเป็นระดับที่มีการเลื่อนไหล และผู้บริหารต้องการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีจิตสำนึกในหน้าที่และปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

4. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารต้องการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองให้มากที่สุด ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษา และโรงเรียนควรพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรใหม่ก่อนมอบหมายงาน

5. ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารอนุญาตการลาทุกประเภทตามที่ระเบียบกำหนด ผู้บริหารต้องการให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ และผู้บริหารมีสิทธิยับยั้งการลาออกของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

6. ด้านการออกจากราชการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถยับยั้งการลาออกจากราชการของข้าราชการครูสายงานการสอนทุกระดับได้ ผู้บริหารพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูสายงานการสอนทุกระดับในสถานศึกษาลาออกจากราชการได้และผู้บริหารพิจารณาให้ข้าราชการครูสายงานการสอนโอนไปรับราชการสังกัดส่วนอื่น

พรศักดิ์ คงฤทธิ์ (2551, บทคัดย่อ) ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเครือข่าย เกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 1 มีการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ภัทรวดี เกตุแก้ว (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 1 ได้ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลจากมากไปน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านงานออกจากราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ปิยะวัฒน์ ศรีไสว (2553, หน้า 127) ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการดำเนินการส่งคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและบุคลากรของสถานศึกษาไปยังต้นสังกัด อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนศึกษา สนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา

สมศักดิ์ พรหมผล (2553, หน้า 66-69) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของครูและบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การปฏิบัติสภาพปัจจุบัน พบว่า มีการจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามากที่สุด ส่วนการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีน้อยที่สุด ความคาดหวังพบว่ามีค่าคาดหวังเกี่ยวกับการ เสนอคำขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษามากที่สุดปัญหาที่พบคือ ภาระงานของโรงเรียนมีมาก บุคลากรบางคนรับผิดชอบงาน

ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ข้อเสนอแนะ ควรมีการวางแผนกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระงาน

ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง การปฏิบัติสภาพปัจจุบัน พบว่า มีการจ้างลูกจ้างประจำโดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดมากที่สุด ส่วนการดำเนินการบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมายเช่น กรณี ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี ออกจากราชการเพื่อเข้ารับราชการทหารมีน้อยที่สุด ความคาดหวังพบว่ามี ความคาดหวังเกี่ยวกับการดำเนินการบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมายเช่น กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี ออกจากราชการเพื่อเข้ารับราชการทหารมากที่สุด ปัญหาที่พบคือพนักงานราชการมีการปรับเปลี่ยนบ่อย ทำให้งานไม่ต่อเนื่อง งานล่าช้า เนื่องจากต้องรับพนักงานราชการใหม่มาแทนคนเดิม ข้อเสนอแนะ ควรมีการมอบหมายงาน หรือส่งรุดงานก่อนมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถดำเนินการเชื่อมโยงต่อกันได้

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การปฏิบัติสภาพปัจจุบัน พบว่า มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามระเบียบของทางราชการมากที่สุด ส่วนการจัดสวัสดิการมีตามความเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพมีน้อยที่สุด ความคาดหวังพบว่ามี ความคาดหวังเกี่ยวกับ การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประพฤติดีและมีผลงานเป็นที่ปรากฏมากที่สุด ปัญหาที่พบคือการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น มีการประกาศผลล่าช้าและมีเกณฑ์การประเมินที่เข้มงวดทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ข้อเสนอแนะ ควรมีการปรับปรุงดำเนินงานให้เร็วขึ้นและปรับปรุงเกณฑ์การประเมินที่เอื้อต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายครูผู้สอนเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านวินัยและการรักษาวินัย การปฏิบัติสภาพปัจจุบันพบว่า มีส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูประพฤติ ปฏิบัติตนให้ถูกต้อง ชอบด้วยระเบียบและแนวปฏิบัติ ด้านวินัยและการรักษาวินัยมากที่สุด ส่วนการสร้างขวัญและกำลังใจในอัน ที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติจิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีน้อยที่สุด และส่วนใหญ่มีความคาดหวังเกี่ยวกับการมีแนวทางในการปฏิบัติ กรณีมีการร้องเรียนขอความเป็นธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรดำเนินการแต่งตั้งโยกย้าย ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสมและระเบียบของทางราชการ ปัญหาที่พบคือครูและบุคลากรทางการศึกษาบางคนขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบของทางราชการ และการรักษาวินัยข้อเสนอแนะ

ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย เพื่อให้เกิดความตระหนักและนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง

ด้านการออกจากราชการ การปฏิบัติงานใน สภาพปัจจุบันพบว่า มีการประเมินผล การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กำหนดในมาตรฐานการกำหนด ตำแหน่งมากที่สุด ส่วนการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติ และ สอบสวน กรณีมีเหตุอันควร สงสัยตามระเบียบ ปฏิบัติของทางราชการมีน้อยที่สุด และส่วนใหญ่ มีความคาดหวังเกี่ยวกับดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ และระเบียบของทางราชการ มากที่สุด ส่วนปัญหาข้อเสนอนี้ไม่ปรากฏ

ความคาดหวังการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เสนอคำขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา รองลงมา ได้แก่ นำแผนอัตรากำลังสู่ การปฏิบัติในการจัดครูเข้าสอนและจัดการเรียนการสอนและวิเคราะห์ภารกิจและประเมิน สภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียนตามลำดับ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ กำหนดตำแหน่งเพื่อขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

ความคาดหวังการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ดำเนินการบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมาย เช่น กรณีออกจากราชการตามมติ คณะรัฐมนตรี ออกจากราชการเพื่อเข้ารับราชการทหาร ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ดำเนินการแต่งตั้งการรักษาราชการแทนและรักษาการ ในตำแหน่งที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้

ความคาดหวังการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประพฤติดีและมี ผลงานเป็นที่ปรากฏ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ดำเนินการเกี่ยวกับวิทยฐานะและ ค่าตอบแทนอื่น ๆ

ความคาดหวังการบริหารงานบุคคลด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีแนวทางใน การปฏิบัติ กรณีมีการร้องเรียนขอความเป็นธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ดำเนินการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสมและระเบียบของทางราชการ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

ความคาดหวังการบริหารงานบุคคลด้านการออกจากราชการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ และระเบียบของทางราชการ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติและสอบสวนกรณีมีเหตุอันควร สงสัยตามระเบียบปฏิบัติของทางราชการ

สมพล อินทร์รัตน์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านการวางแผนอัตราากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

พระเส็ง ปภัสสร วรชัยพันธุ์เสื่อ (2555, หน้า 98) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (=3.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ มีขั้นตอนในการวางแผนกำหนดอัตราข้าราชการครู มีการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูร่วมกันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นและสถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ประชาสัมพันธ์รับสมัครข้าราชการครูและครูอัตราจ้างอย่างชัดเจน, อนุญาตให้ข้าราชการครูโอน-ย้ายและรับย้ายข้าราชการครูมาทำการสอนต่างโรงเรียนได้และ ประกาศผลการคัดเลือกข้าราชการครูเข้าทำงานอย่างรวดเร็ว

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ จัดให้มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส, จัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการครูที่เข้ามาทำงานใหม่ อย่างเป็นระเบียบและปรับปรุงข้อบกพร่องของครูในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูชี้แจงเหตุ-ผลเมื่อเกิดข้อพิพาท, ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทธรณ์คำสั่งทางวินัยของตนเองได้ และสนับสนุนข้าราชการครูที่กระทำตามระเบียบวินัย

5. ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ครูใหม่ที่ผ่านมาการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้ได้รับบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ, ข้าราชการครูที่มีความสามารถให้ปฏิบัติในหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่เหมาะสม และข้าราชการครูที่มีความขยันปฏิบัติหน้าที่ดี ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่ง

ยูโสภ อาดำ (2556, หน้า 144) ได้วิจัย เรื่อง ความคาดหวังและสภาพจริงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งระดับความคาดหวัง โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการจัดแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา สอดคล้องและเหมาะสมกับเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคล

2. ระดับสภาพจริงโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการจัดแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา สอดคล้องและเหมาะสมกับเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสำรวจข้อมูลของข้าราชการที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

อุทัยผิว เครือคำ (2557, หน้า 77) ทำการวิจัย เรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ควรเสนอข้อมูลเพื่อ

ขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบและความสมดุลของการจัดอัตรากำลังคนปฏิบัติราชการ

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยรวมและรายชื่อยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากร การขอความร่วมมือจากท้องถิ่นเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถและชำนาญมาเป็นวิทยากรช่วยสอนพิเศษและการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถวัดความรู้และความสามารถได้

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สนับสนุนให้ครู-อาจารย์มีโอกาสศึกษาต่อและบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาอบรมและหาประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การดำเนินการแก้ปัญหาครูที่กระทำผิดวินัยโดยการย้ายหรือให้ไปช่วยราชการ ที่โรงเรียนอื่น ผู้กระทำผิดวินัยได้รับการติดตามพฤติกรรมและแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมและการจัดทำบัญชีควบคุมวันลา การไปราชการ การขออนุญาตออกนอกโรงเรียนของครู

5. ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การตรวจสอบดูแล เอาใจใส่เพื่อป้องกันและขจัดเหตุมิให้เกิดการกระทำผิดวินัย การจัดให้ข้าราชการที่พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ราชการ กลับเข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษากับโรงเรียนและแจ้งหลักเกณฑ์การออกจากราชการให้บุคลากรทราบ การตรวจสอบดูแลเอาใจใส่เพื่อป้องกันและขจัดเหตุมิให้เกิดการกระทำผิดวินัย

2. วิจัยต่างประเทศ

Stone. (1991, P.11) ได้สำรวจความสัมพันธ์ของโครงการพัฒนาบุคลากรและค่าตอบแทนกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษ โดยมียุทธประสงค์เพื่อศึกษาว่าตัวแปรด้านต่าง ๆ ของครู ได้แก่ อายุ ประสบการณ์เป็นครู การฝึกอบรม การได้รับค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูจำนวน 347 คน ที่เลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่างหรือไม่ ในการวิเคราะห์คะแนนประเมินได้แบ่งครูออกเป็นกลุ่ม ได้รับการพัฒนาตามโครงการฝึก อบรมเพื่อพัฒนาการสอน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกลุ่มที่ไม่ได้รับ

การฝึกอบรมตามโครงการดังกล่าว โดยแยกกลุ่มครูที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นปีที่ 5 และปีที่ 6 ด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าคะแนนเฉลี่ยของการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นปีที่ 5 และปีที่ 6 แต่โดยทั่วไป ถ้าไม่คำนึงถึงการฝึกอบรมครูที่ได้รับค่าตอบแทนจะมีผลการประเมินสูงกว่าครูที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า การมองเห็นประโยชน์จากค่าตอบแทนอาจทำให้ครูตั้งใจทำงานและพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น

Cooper (1991, P.10) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาโครงการให้ความดีความชอบของครูที่เมืองแฮนโอเวอร์ รัฐนิวแฮมป์เชียร์ สหรัฐอเมริกา พบว่า การพิจารณาความดีความชอบของครูควรจัดอยู่ในหลักเกณฑ์การให้เงินเดือนครูส่วนครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่าการประเมินความดีความชอบตลอดทั้งผู้ทำการประเมินได้พิจารณาแยกจากเงินเดือนครูส่วนการพิจารณาให้รางวัลความดีความชอบของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยทำการศึกษานั้น ได้เอาใจใส่ในเรื่องการเพิ่มเงินแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นอยู่แล้วซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ แต่หวังว่าอาชีพของตนน่าจะให้ความมั่นคงแก่ตนและแผนการตอบแทนทางการเงิน (ค่าเบี้ยเลี้ยง ตลอดจนบำเหน็จบำนาญ ควรชัดเจนและเชื่อถือได้ กลุ่มครูผู้บริหาร ตลอดจนกรรมการการศึกษา ก็เห็นพ้องต้องกันว่า ควรพิจารณาเงินเพิ่มแก่ข้าราชการครูที่มีผลงานดีเด่น แยกออกต่างหาก และควรพิจารณาโดยไม่มีอิทธิพลอื่นมาเกี่ยวข้อง

Padgett (1991, P.24) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับภารกิจการบริหารบุคลากรโดยตั้งสมมติฐานว่าขนาดโรงเรียนในรัฐจอร์เจียมีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเลือกสรร การมอบหมายงาน และการประเมินบุคลากรอย่างเห็นได้ชัดและโครงการขององค์การมีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาภารกิจการบริหารบุคลากรอย่างเห็นได้ชัดเจนการวิจัย พบว่า ขนาดโรงเรียนกับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเลือกสรร การมอบหมายงานและการประเมินบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อกระบวนการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

Christy (1991, P.18) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนามูลกรอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาผู้นำทางการศึกษา และการบริหารที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการวางแผนและการเตรียมการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการพัฒนามูลกร ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทรัพยากรและกรณีตัวอย่างที่จะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและควบคุมดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีเนื้อหา 5 บท เป็นงานวิจัย แนวโน้มการประยุกต์และการเลือกทางเลือกที่ควรปฏิบัติ

Blanks (1991, P.27) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคล ภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคโรไลนาเหนือ (Nort Carolina) สหรัฐอเมริกา พบว่า

1. การบริหารบุคคล ของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังล่าช้ากว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่น ๆ

2. ถึงแม้ว่าบุคลากรที่รับผิดชอบด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้ว เขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรมในลักษณะประจำการหรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน

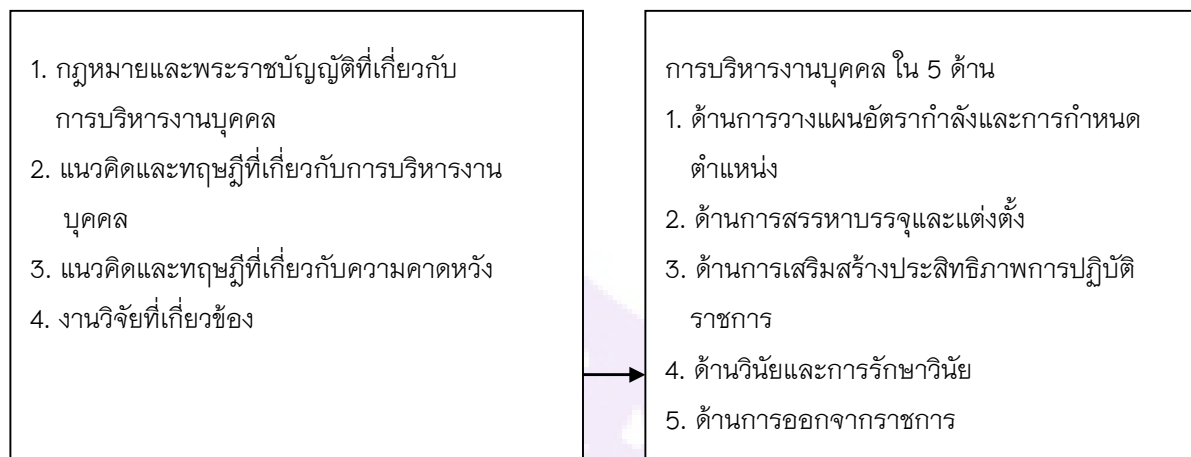
3. การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลัง โดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวทำงาน หรือตำแหน่งของบุคลากร

4. ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนารองคักการหรือบุคลากรของภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่าง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ถือว่าเป็นข้อเสนอแนะที่ดี ที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าจะเป็นการประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ต่อไป

สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

แนวทางการศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

โรงเรียน	จำนวน (คน)
1. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 21 จังหวัดแม่ฮ่องสอน	25
2. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 22 จังหวัดแม่ฮ่องสอน	25
3. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา	27
4. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 26 จังหวัดลำพูน	23
5. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30 จังหวัดเชียงใหม่	16
6. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่	11
7. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน	10
รวม	137

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาแนวคิด หลักการและทฤษฎีจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมี 2 ตอน รายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล พิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

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

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังต่อการบริหารงานบุคคล พิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคาดหวังต่อการบริหารงานบุคคลในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคาดหวังต่อการบริหารงานบุคคลในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคาดหวังต่อการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคาดหวังต่อการบริหารงานบุคคลในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคาดหวังต่อการบริหารงานบุคคลในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขั้นวิเคราะห์เนื้อหา ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดจากเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลพร้อมทั้งศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามวัดโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสร้างแบบสอบถาม ประมวลความรู้ แนวคิดที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม

2. ขั้นตอนแบบ ผู้ศึกษาได้ศึกษาข้อมูลประมวลความรู้ที่จะเป็นขอบเขตและโครงสร้างของแบบสอบถาม และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ

3. ขั้นพัฒนา มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง หลังจากนั้นผู้ศึกษานำแบบสอบถามกลับมาแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

3.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความสมบูรณ์และความครอบคลุมของเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ พบว่า ข้อคำถามจำนวน 50 ข้อ ซึ่งได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

3.2.1 นายทอม ศรีทิพย์ศักดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยา

3.2.2 นายสมศักดิ์ พรหมผล ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยา

3.2.3 นายกิติพงษ์ คำดี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนเทศบาล 2 (แม่ตำครุณเวทย์)

4. ขั้นทดลองใช้

นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ซึ่งไม่ใช่ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น 0.86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการดำเนินการดังนี้

1. ขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงประธานกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. ขอบหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากโรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัด

3. ดำเนินการจัดส่งหนังสือ พร้อมแบบสอบถามไปยังประชากรที่ศึกษาที่สังกัดโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ทั้ง 7 โรงเรียน ในกลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 137 คน เพื่อเก็บข้อมูลและนัดวันที่จะจัดเก็บแบบสอบถามและได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืน จำนวน 137 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้วดำเนินวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่เก็บได้ทั้งหมดมาตรวจสอบข้อมูลเพื่อค้นหาข้อบกพร่อง และ ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

2. นำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำมาเสนอในรูปแบบของตารางประกอบการบรรยาย

2.2 ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบ ตามเกณฑ์ (กาญจนา วัฒนายุ, 2548, หน้า 166) ดังนี้

ส่วนที่ 1 สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล เทียบกับค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 สอบถามความคาดหวังต่อการบริหารงานบุคคล เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคาดหวัง ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคาดหวัง ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคาดหวัง ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคาดหวัง ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคาดหวัง ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อนำไปใช้ในการแปลผล ผู้ศึกษาใช้ค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ

ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2543)

$$\text{สูตร} \quad P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ
 f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ
 N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (μ)

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2543)

$$\text{สูตร} \quad \mu = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ μ แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
 N แทน จำนวนประชากร

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

$$\text{สูตร} \quad \sigma = \sqrt{\frac{\sum(x-\mu)^2}{N}}$$

เมื่อ	σ	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
	x	แทน	ค่าของข้อมูลแต่ละตัว
	μ	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมดของประชากร

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1 การหาค่าความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ใช้สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง (IOC) (สมนึก ภัททิยธนี, 2541, หน้า 221)

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์
	$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2.2 การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99)

$$\text{สูตร} \quad \alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษดังปรากฏในตารางที่ 2

ตาราง 2 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ที่	สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1 เพศ	ชาย	58	42.30
	หญิง	79	57.70
	รวม	137	100.00
2 อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	1	0.70
	25-29 ปี	13	9.50
	30-34 ปี	63	46.00
	35-39 ปี	28	20.40
	40-44 ปี	26	19.00
	45-49 ปี	5	3.60

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
	50 ปีขึ้นไป	1	0.70
	รวม	137	100.00
3 วุฒิการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	1.50
	ปริญญาตรี	65	47.40
	ปริญญาโท	69	50.40
	ปริญญาเอก	1	0.70
	รวม	137	100.00
4 ประสบการณ์การทำงาน			
	ต่ำกว่า 5 ปี	29	21.20
	6-10 ปี	43	31.40
	11-15 ปี	45	32.80
	16-20 ปี	13	9.50
	21 ปีขึ้นไป	7	5.10
	รวม	137	100.00

จากตาราง 2 แสดงความถี่และร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถจำแนกได้ดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 58 คิดเป็นร้อยละ 42.30 และเพศหญิง จำนวน 79 คิดเป็นร้อยละ 57.70 ตามลำดับ

จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 30-34 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 35-39 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 และน้อยที่สุด คือ อายุต่ำกว่า 25 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวนเท่ากัน คือ อย่างละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 ตามลำดับ

จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ระดับปริญญาโท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 50.40 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 และน้อยที่สุด คือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 ตามลำดับ

จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 45 คิดเป็นร้อยละ 32.80 รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6-10 ปีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 และน้อยที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 21 ปีขึ้นไป จำนวน 7คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) จำแนกเป็น 5 ด้าน คือด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) สภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาพรวม

รายการ	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง		
	(μ)	(σ)	ระดับ	(μ)	(σ)	ระดับ
1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	3.87	0.55	มาก	4.49	0.44	มาก
2 ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง	3.98	0.54	มาก	4.62	0.48	มากที่สุด
3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	3.79	0.51	มาก	4.59	0.46	มากที่สุด
4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.85	0.53	มาก	4.52	0.45	มากที่สุด
5 ด้านการออกจากราชการ	4.15	0.67	มาก	4.56	0.49	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	3.93	0.45	มาก	4.56	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 3 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.93, \sigma=0.45$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การออกจากราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.15, \sigma=0.67$) รายการที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.98, \sigma=0.54$) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.79, \sigma=0.51$)

ส่วนความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.56, \sigma=0.41$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.62, \sigma=0.48$) รายการที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.59, \sigma=0.46$) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.49, \sigma=0.44$)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย(μ)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(σ)สภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

รายการ	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง		
	(μ)	(σ)	ระดับ	(μ)	(σ)	ระดับ
1 โรงเรียนมีการวิเคราะห์วางแผนความต้องการอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษา	3.57	0.65	มาก	4.26	0.56	มาก
2 โรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการวางแผนอัตรากำลัง	4.15	0.70	มาก	4.53	0.58	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการ	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง		
	(μ)	(σ)	ระดับ	(μ)	(σ)	ระดับ
3 โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์วางแผนความต้องการอัตรากำลังบุคลากร	3.78	0.91	มาก	4.35	0.61	มาก
4 โรงเรียนมีการนำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการและบุคลากร	3.85	0.76	มาก	4.45	0.58	มาก
5 โรงเรียนมีการนำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติในการจัดครูเข้าปฏิบัติการสอน	3.56	0.66	มาก	4.60	0.53	มากที่สุด
6 โรงเรียนมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่จะเข้าปฏิบัติงานชัดเจน	4.01	0.79	มาก	4.53	0.56	มากที่สุด
7 โรงเรียนมีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา	3.47	0.73	ปานกลาง	4.58	0.55	มากที่สุด
8 โรงเรียนมีการดำเนินการประเมินเพื่อขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	3.93	0.79	มาก	4.57	0.57	มากที่สุด
9 โรงเรียนมีการดำเนินการส่งคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและบุคลากรของโรงเรียนไปยังต้นสังกัด	4.20	0.74	มาก	4.55	0.56	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการ	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง		
	(μ)	(σ)	ระดับ	(μ)	(σ)	ระดับ
9 โรงเรียนมีการดำเนินการส่งคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและบุคลากรของโรงเรียนไปยังต้นสังกัด	4.20	0.74	มาก	4.55	0.56	มากที่สุด
10 โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น	4.17	0.80	มาก	4.56	0.58	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	3.87	0.55	มาก	4.49	0.44	มาก

จากตาราง 4 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งพบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.87, \sigma=0.55$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการดำเนินการส่งคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและบุคลากรของสถานศึกษาไปยังต้นสังกัดอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.20, \sigma=0.74$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.17, \sigma=0.80$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.47, \sigma=0.73$)

ส่วนความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.49, \sigma=0.44$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการนำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติในการจัดครูเข้าปฏิบัติการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.60, \sigma=0.53$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนมีการกำหนดตำแหน่งบุคลากร

สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.58, \sigma=0.55$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการวิเคราะห์ วางแผนความต้องการอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.26, \sigma=0.56$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย(μ)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(σ)สภาพปัจจุบัน

และความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 2 ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง

รายการ	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง		
	(μ)	(σ)	ระดับ	(μ)	(σ)	ระดับ
1 โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายในการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรใหม่	4.12	0.74	มาก	4.61	0.58	มากที่สุด
2 โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่อย่างทั่วถึง	3.88	0.68	มาก	4.56	0.60	มากที่สุด
3 โรงเรียนดำเนินการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.ค.ศ.กำหนด	4.22	0.76	มาก	4.63	0.58	มากที่สุด
4 โรงเรียนสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรมีความบริสุทธิ์ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้	4.20	0.84	มาก	4.64	0.53	มากที่สุด
5 โรงเรียนมีการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตรงตามวิชาเอกที่ต้องการของสถานศึกษา	3.58	0.75	มาก	4.61	0.54	มากที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

รายการ	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง		
	(μ)	(σ)	ระดับ	(μ)	(σ)	ระดับ
6 โรงเรียนดำเนินการรับ โอนย้ายบุคลากรตามความ เหมาะสมและระเบียบของ ทางราชการ	3.88	0.63	มาก	4.67	0.51	มากที่สุด
7 โรงเรียนมีการขอสงวน อัตรากำลังข้าราชการครูใน สาขาที่ขาดแคลน เพื่อบรรจุ แต่งตั้งให้ตรงตามความ ต้องการของสถานศึกษา	4.07	0.79	มาก	4.55	0.54	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	3.98	0.54	มาก	4.61	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 5 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.98, \sigma=0.54$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนดำเนินการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.22, \sigma=0.76$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรมีความบริสุทธิ์ยุติธรรมโปร่งใสและตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.20, \sigma=0.84$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตรงตามวิชาเอกที่ต้องการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.58, \sigma=0.75$)

ส่วนความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.62, \sigma=0.48$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนดำเนินการรับโอนย้ายบุคลากรตามความเหมาะสมและระเบียบของทางราชการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.64, \sigma=0.53$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรมีความบริสุทธิ์ยุติธรรมโปร่งใสและตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุดที่ 3 ($\mu=4.58, \sigma=0.55$)

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่อย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.64, \sigma=0.53$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย(μ)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(σ)สภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือ ตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

รายการ	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง		
	(μ)	(σ)	ระดับ	(μ)	(σ)	ระดับ
1 โรงเรียนมีการปฐมนิเทศก่อนมอบหมายการปฏิบัติงาน	4.30	0.71	มาก	4.42	0.63	มาก
2 โรงเรียนมีการมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ	3.72	0.72	มาก	4.42	0.64	มาก
3 โรงเรียนมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานและให้รับทราบคำสั่งก่อนปฏิบัติงาน	4.01	0.68	มาก	4.62	0.59	มากที่สุด
4 โรงเรียนมีการนิเทศ กำกับติดตามดูแลระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	3.57	0.68	มาก	4.53	0.59	มากที่สุด
5 โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	3.54	0.66	มาก	4.56	0.60	มากที่สุด
6 โรงเรียนมีการวางแผนและสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ	3.58	0.66	มาก	4.64	0.56	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

รายการ	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง		
	(μ)	(σ)	ระดับ	(μ)	(σ)	ระดับ
7 โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.66	0.72	มาก	4.64	0.56	มากที่สุด
8 โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	4.23	0.74	มาก	4.67	0.53	มากที่สุด
9 โรงเรียนมียกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ประพฤติดีและมีผลงานเป็นที่ปรากฏ	3.96	0.79	มาก	4.68	0.51	มากที่สุด
10 โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการตามความเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและมาตรฐานวิชาชีพ	3.62	0.69	มาก	4.66	0.54	มากที่สุด
11 โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษา	4.33	0.77	มาก	4.66	0.53	มากที่สุด
12 โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม เป็นที่ยอมรับ	4.33	0.77	มาก	4.64	0.61	มากที่สุด
13 โรงเรียนมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.75	0.76	มาก	4.66	0.53	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

รายการ	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง		
	(μ)	(σ)	ระดับ	(μ)	(σ)	ระดับ
14 โรงเรียนมีการทำงานร่วมกัน เป็นที่ระหว่างผู้บริหารและ บุคลากรด้วยบรรยากาศที่ดี	3.55	0.84	มาก	4.66	0.54	มากที่สุด
15 โรงเรียนเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากร	3.55	0.87	มาก	4.39	0.59	มาก
รวมทั้งหมด	3.79	0.51	มาก	4.59	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 6 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.79, \sigma=0.51$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้กับข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.33, \sigma=0.77$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนมีการปฐมนิเทศก่อนมอบหมาย การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.30, \sigma=0.711$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบด้วยความโปร่งใสยุติธรรม เป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.52, \sigma=0.90$)

ส่วนความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.59, \sigma=0.56$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ประพฤติดีและมีผลงานเป็นที่ปรากฏ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.68, \sigma=0.51$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.67, \sigma=0.53$) และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากร
อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.39, \sigma=0.51$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย(μ)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(σ)สภาพปัจจุบันและความ
คาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือ
ตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านที่ 4 ด้านวินัยและ
การรักษาวินัย

รายการ	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง		
	(μ)	(σ)	ระดับ	(μ)	(σ)	ระดับ
1 โรงเรียนสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัย ข้อบังคับหรือแนวปฏิบัติ ราชการในการปฏิบัติแก ข้าราชการและบุคลากร	4.23	0.71	มาก	4.54	0.55	มากที่สุด
2 โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการและ บุคลากรปฏิบัติตนให้ถูกต้อง ชอบด้วยระเบียบและแนว ปฏิบัติด้านวินัยและการรักษา วินัย	3.81	0.92	มาก	4.52	0.58	มากที่สุด
3 โรงเรียนมีแนวทางในการ ปฏิบัติกรณีมีการร้องเรียนขอ ความเป็นธรรมของข้าราชการ และบุคลากรในสถานศึกษา	3.92	0.75	มาก	4.24	0.72	มาก
4 โรงเรียนมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการเพื่อดำเนินการ เกี่ยวกับวินัยและการรักษา วินัยกรณีความผิดวินัยร้ายแรง และความผิดไม่ร้ายแรง	4.32	0.74	มาก	4.55	0.59	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

รายการ	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง		
	(μ)	(σ)	ระดับ	(μ)	(σ)	ระดับ
5 โรงเรียนมีการดำเนินการ เกี่ยวกับการป้องกันการกระทำ ผิดวินัยของบุคคล	3.81	0.72	มาก	4.63	0.61	มากที่สุด
6 ผู้บริหารกระทำตนเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการ และบุคลากรในการรักษาวินัย	3.64	0.83	มาก	4.42	0.56	มาก
7 โรงเรียนมีการสังเกต ตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน ขจัดเหตุเพื่อมิให้ ข้าราชการและบุคลากร ในสถานศึกษากระทำผิดวินัย สถานศึกษามีการรณรงค์สร้างขวัญ กำลังใจที่ส่งเสริมและพัฒนา เจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย	3.58	0.69	มาก	4.64	0.55	มากที่สุด
8 โรงเรียนมีการดำเนินการด้วย ความยุติธรรมเมื่อบุคลากรมี การปฏิบัติตนกระทำผิดวินัย	3.92	0.69	มาก	4.54	0.56	มากที่สุด
9 โรงเรียนดำเนินการลงโทษ บุคลากรที่กระทำผิดวินัยตาม อำนาจหน้าที่และระเบียบวินัย ของทางราชการอย่างเหมาะสม	3.61	0.78	มาก	4.66	0.53	มากที่สุด
10 โรงเรียนมีการรณรงค์สร้างขวัญ กำลังใจ ที่ส่งเสริมและพัฒนา เจตคติจิตสำนึกและพฤติกรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย	3.64	0.74	มาก	4.53	0.59	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	3.85	0.53	มาก	4.52	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 7 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.85, \sigma=0.53$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยกรณีความผิดวินัยร้ายแรงและความผิดไม่ร้ายแรงอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.32, \sigma=0.74$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัย ข้อบังคับหรือแนวปฏิบัติราชการในการปฏิบัติแก่ข้าราชการและบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.92, \sigma=0.69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการสังเกตตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน ขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษากระทำผิดวินัยสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจที่ส่งเสริมและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.58, \sigma=0.81$)

ส่วนความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.52, \sigma=0.45$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนดำเนินการลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดวินัยตามอำนาจหน้าที่และระเบียบวินัยของทางราชการอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.66, \sigma=0.53$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนมีการสังเกตตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน ขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษากระทำผิดวินัยสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจที่ส่งเสริมและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.64, \sigma=0.55$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีแนวทางในการปฏิบัติกรณีมีการร้องเรียนขอความเป็นธรรมของข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.24, \sigma=0.72$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย(μ)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(σ)สภาพปัจจุบัน
และความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6
ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ด้านที่ 5 ด้านการออกจากราชการ

รายการ	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง		
	(μ)	(σ)	ระดับ	(μ)	(σ)	ระดับ
1 โรงเรียนมีการดำเนินการ เกี่ยวกับการออกจากราชการ ของข้าราชการและบุคลากร ในสถานศึกษาทั้งที่กระทำผิด และเกษียณอายุราชการ	4.14	0.72	มาก	4.51	0.58	มากที่สุด
2 โรงเรียนมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวน ข้อเท็จจริงในกรณีเกี่ยวกับ ข้าราชการและบุคลากร กระทำความผิดที่เกิดขึ้น ในสถานศึกษา	4.21	0.81	มาก	4.57	0.55	มากที่สุด
3 โรงเรียนดำเนินการให้ ข้าราชการและบุคลากรพ้น จากตำแหน่งกรณีพบว่าขาด คุณสมบัติตามที่กำหนดหรือ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการ เตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้ม	4.07	0.95	มาก	4.46	0.70	มาก
4 โรงเรียนมีการดำเนินการให้ ข้าราชการและบุคลากรพัก ราชการหรือออกจากราชการ ไว้ก่อนกรณีถูกร้องเรียน	4.13	0.96	มาก	4.53	0.69	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

รายการ	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง		
	(μ)	(σ)	ระดับ	(μ)	(σ)	ระดับ
5 โรงเรียนมีการดำเนินการ จัดทำทะเบียนประวัติ ข้าราชการและบุคลากรที่จะ เกษียณอายุราชการและพ้น จากการเป็นราชการ	3.96	0.66	มาก	4.43	0.81	มาก
6 โรงเรียนให้การสนับสนุน ช่วยเหลือแก่ข้าราชการและ บุคลากรที่มีความประสงค์ เกษียณอายุราชการก่อน กำหนด	4.22	0.91	มาก	4.62	0.57	มากที่สุด
7 โรงเรียนมีการจัดให้ ข้าราชการและบุคลากรที่พ้น ตำแหน่งหน้าที่ราชการกลับ เข้ามามีบทบาทหน้าที่ ช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษา กับสถานศึกษา	3.99	1.11	มาก	4.68	0.51	มากที่สุด
8 โรงเรียนมีการรายงานการ ออกจากราชการของ ข้าราชการและบุคลากรไปยัง ต้นสังกัด	4.36	0.78	มาก	4.65	0.63	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	4.15	.67	มาก	4.56	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 8 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการออกจากราชการ พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.15, \sigma=0.67$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียน

มีการรายงานการออกจากราชการของข้าราชการและบุคลากรไปยังต้นสังกัดอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.36, \sigma=0.78$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือโรงเรียนให้การสนับสนุนช่วยเหลือแก่ข้าราชการและบุคลากรที่มีความประสงค์เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.22, \sigma=0.91$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการและบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการและพ้นจากการเป็นราชการอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.96, \sigma=0.66$) ส่วนความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.56, \sigma=0.49$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการจัดให้ข้าราชการและบุคลากรที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการกลับเข้ามามีบทบาทหน้าที่ช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษากับสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.68, \sigma=0.51$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนมีการรายงานการออกจากราชการของข้าราชการและบุคลากรไปยังต้นสังกัดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.65, \sigma=0.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการและบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการและพ้นจากการเป็นราชการอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.43, \sigma=0.81$)

บทที่ 5

บทสรุป

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษผู้ศึกษานำผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
 - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้
 - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังของข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 137 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ส่งและเก็บแบบสอบถาม จำนวน 144 ฉบับ ให้กับข้าราชการครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืน จำนวน 137 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับคืนและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มากที่สุด คือ การออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสรรหาบรรจุและการแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากและมีรายละเอียดแต่ละด้านแยกเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โรงเรียนมีการดำเนินการส่งคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและบุคลากรของสถานศึกษาไปยังต้นสังกัด อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา

1.2 ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนดำเนินการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ ที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากรมีความบริสุทธิ์ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตรงตามวิชาเอกที่ ต้องการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอ ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนมีการปฐมนิเทศก่อนมอบหมายการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบด้วยความโปร่งใสยุติธรรม เป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับ วินัยและการรักษาวินัยกรณีความผิดวินัยร้ายแรงและความผิดไม่ร้ายแรง อยู่ในระดับมาก ข้อที่ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือโรงเรียนสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัย ข้อบังคับหรือแนว ปฏิบัติราชการในการปฏิบัติแก่ข้าราชการและบุคลากร อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด คือ โรงเรียนมีการสังเกตตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน ขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการและ บุคลากรในสถานศึกษากระทำผิดวินัยสถานศึกษามีการรณรงค์สร้างขวัญกำลังใจที่ส่งเสริมและ พัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการออกจากราชการภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการรายงานการออกจากราชการของข้าราชการ และบุคลากรไปยังต้นสังกัด อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือโรงเรียนให้การ สนับสนุนช่วยเหลือแก่ข้าราชการและบุคลากรที่มีความประสงค์เกษียณอายุราชการก่อน กำหนดอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการ ดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการและบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการและพ้นจาก การเป็นราชการอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาการศึกษาความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ มากที่สุด คือ

ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมากที่สุดและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก และมีรายละเอียดแต่ละด้านแยกเป็นรายชื่อสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการนำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติในการจัดครูเข้าปฏิบัติการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนมีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการวิเคราะห์ วางแผนความต้องการอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนดำเนินการรับโอนย้ายบุคลากรตามความเหมาะสมและระเบียบของทางราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรมีความบริสุทธิ์ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์การรับบุคลากรใหม่อย่างทั่วถึงอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ประพฤติดีและมีผลงานเป็นที่ปรากฏ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนดำเนินการลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดวินัยตามอำนาจหน้าที่และระเบียบวินัยของทางราชการอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนมีการสังเกตตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน ขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษากระทำผิดวินัยสถานศึกษามีการارسสร้างขวัญกำลังใจที่ส่งเสริมและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย อยู่ในระดับ

มากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีแนวทางในการปฏิบัติกรณีกมีการร้องเรียนขอความเป็นธรรมของข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการออกจากราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการจัดให้ข้าราชการและบุคลากรที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการกลับเข้ามามีบทบาทหน้าที่ช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษากับสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ โรงเรียนมีการรายงานการออกจากราชการของข้าราชการและบุคลากรไปยังต้นสังกัดอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนมีการดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการและบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการและพ้นจากการเป็นราชการ อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1. สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะสภาพการบริหารบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการปฏิบัติดำเนินการภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับกฎเกณฑ์ของการบริหารงานบุคคลตามกรอบนโยบายจุดเน้นของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีการจัดประชุมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลการบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศความเป็นผู้นำแก่ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอจึงส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รู้เข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีมีความรับผิดชอบในการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาตามขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศักดิ์ คงฤทธิ์ (2551, บทคัดย่อ) ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเครือข่ายเกาะพะงันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเครือข่ายเกาะพะงันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 มีการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับภัทรวดี เกตุแก้ว (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพรเขต 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพรเขต 1 ได้ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลจากมากไปน้อยตามลำดับดังนี้ด้านวินัยและการรักษาวินัยด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านงานนอกจากราชการด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

การศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามภารกิจงาน 5 ด้าน พิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนมีการวิเคราะห์ประเมินสภาพความต้องการ การจัดวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาและรายงานข้อมูลด้านบุคลากรไปยังต้นสังกัด พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานและมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคคลในโรงเรียนได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการและบุคลากรปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับสุนันทา เลหาพันธ์ (2542, หน้า 15) กล่าวว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลิตหรือการดำเนินงาน การที่จะได้บุคคลที่มีคุณภาพจำเป็นต้องมีการวางแผน ทั้งนี้เพราะการวางแผนมีความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะวัฒน์ ศรีไสว (2553, หน้า 127) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระเสด็จ ปภัสสร วงศ์พันธุ์เสื่อ (2555, หน้า 111) ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนมีการดำเนินการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีการวางแผนอัตรากำลัง สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทั้งมีการสำรวจ ระบุวิชาเอกและจำนวนที่ต้องการของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร พิศาลบุตร (2543, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลกรไว้ว่าหมายถึงภารกิจหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการจัดวางแผนกำลังคนการสรรหาคัดเลือกและการบรรจุบุคคลที่มีความรู้

ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานพร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสนิท คงักดี (2549, หน้า 70) ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 2 พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะมีการวางแผนและสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบมีการพัฒนาสมรรถนะหลักสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอานนท์ ไวกุทธิ (2548) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลให้ประสบผลสำเร็จได้ ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบุคลากรในสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษามุ่งมั่นพัฒนาในด้านบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ 87 ต้องการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หรือการมีจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในโรงเรียน และการเสริมสร้างในการปฏิบัติราชการ มีเหตุผลที่สำคัญ เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องชอบด้วยระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัยและการรักษาสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ พรหมผล (2552, หน้า 67) ทำการวิจัย เรื่อง ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยา ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องชอบด้วยระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัยและการรักษาและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 27 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ควบคุมดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.5 ด้านการออกจากราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนมีการช่วยเหลือแก่ข้าราชการครูและบุคลากรที่มีความประสงค์ลาออกจากราชการมีการดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการและบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการและพ้นจากการเป็นราชการพร้อมทั้งมีการรายงานการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรไป

ยังต้นสังกัด อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัยผิว เครือคำ (2557, หน้า 77) ทำการวิจัย เรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการออกจากราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การตรวจสอบดูแลเอาใจใส่เพื่อ ป้องกันและขจัดเหตุมิให้เกิดการกระทำผิดวินัย จัดให้มีการช่วยเหลือดูแลแก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์ลาออกจากราชการและการแจ้งหลักเกณฑ์การออก จากราชการ

2. ความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือ ตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ อยู่ภายใต้การดำเนินงานของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นการบริหารแบบเบ็ดเสร็จ เป็นศูนย์รวมของการบริหารการจัดการศึกษาโดยไม่มีการ กระจายอำนาจตามส่วนภูมิภาค การดำเนินงานต้องขึ้นตรงกับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยตรง ซึ่งส่งผลให้การประสานการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลระหว่างโรงเรียนกับ สำนักบริหารงานการศึกษาไม่สะดวกเท่าที่ควรจึงทำให้ข้าราชการครูมีความคาดหวังการ ดำเนินงานการบริหารงานบุคคลสูงกว่าสภาพปัจจุบันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชฎกร พรภาณูริชฎ (2540, หน้า 6) ทำการวิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จะเห็นได้ว่าความคาดหวังการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอยู่ในระดับที่สูงกว่า สภาพจริงและสอดคล้องกับงานวิจัยของไพศาล ลับบัวงาม (2549, หน้า 59) ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจและความคาดหวังในการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านของความคาดหวังในการบริหารงานบุคคลของ สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยูโสภ อาคำ (2550) ทำการวิจัย เรื่องความคาดหวังและสภาพจริงการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีพบว่าระดับ ความคาดหวังโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับ มากที่สุดค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตามลำดับ

การศึกษาความคาดหวังการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามภารกิจงาน 5 ด้าน พิจารณา เป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความคาดหวังต่อการบริหารงานบุคคลที่มีความคาดหวังมากที่สุด คือ โรงเรียนที่มีการนำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติในการจัดครูเข้าปฏิบัติการสอน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ เป็นโรงเรียนแบบศึกษาสงเคราะห์ ในลักษณะประจำรับเด็กด้อยโอกาสและมีความบกพร่องที่อยู่ในสภาวะยากลำบากที่อยู่ห่างไกลคมนาคม และชนเผ่าจากท้องที่ของจังหวัดต่าง ๆ ที่ใกล้เคียง การจัดการศึกษาจึงเน้นด้านทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำ และเพื่อสนองนโยบายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งบางครั้งไม่สามารถนำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติในการจัดครูเข้าปฏิบัติการสอนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ พรหมผล (2552, หน้า 67) ทำการวิจัย เรื่อง ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เสนอคำขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา รongลงมา ได้แก่ นำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติในการจัดครูเข้าสอนและจัดการเรียนการสอนและวิเคราะห์ภาระกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียนตามลำดับ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ กำหนดตำแหน่งเพื่อขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสอดคล้องกับ (สุนันทา เลาหพันธ์, 2542, หน้า 15-16) กล่าวถึงแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในข้อที่ 1 ว่า จำนวนตำแหน่งและอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีในโรงเรียนโดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียนและขนาดของโรงเรียนซึ่งต้องวิเคราะห์ภาระกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

2.2 ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความคาดหวังต่อการบริหารงานบุคคลที่มีความคาดหวังมากที่สุด คือโรงเรียนดำเนินการรับโอนย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสมและระเบียบของทางราชการทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำเรื่องโอนย้ายเข้ามารับราชการในโรงเรียนจะมีอุปสรรคปัญหา เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ไม่มีตำแหน่งว่างและเมื่อย้ายมาจากต่างสังกัด ต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการหลายชั้นตอน ทั้งการพิจารณายังจัดอยู่ในลำดับท้ายสุด และคะแนนการพิจารณาอย่างน้อยกว่าบุคคลที่ย้ายภายในเขตพื้นที่การศึกษาดังนั้นจึงทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคาดหวัง

มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับประกาศ อ.ก.ค.ศ.สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เรื่อง องค์ประกอบในการพิจารณาการโอนย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายครูผู้สอน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เกณฑ์การพิจารณาการโอนย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายครูผู้สอน ในองค์ประกอบที่ 8.1 ว่าการพิจารณาย้ายภายในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และนอกสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภายในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ น้ำหนักคะแนนอยู่ในระดับ 5 และนอกสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ น้ำหนักคะแนนอยู่ในระดับ 3

2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความคาดหวังต่อการบริหารงานบุคคลที่มีความคาดหวังมากที่สุด คือโรงเรียนมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ประพฤติดีและมีผลงานเป็นที่ปรากฏทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีจำนวนข้าราชการครูมาก การยกย่องเชิดชูเกียรติยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร จึงทำให้ข้าราชการครูมีความคาดหวังมากที่สุดที่จะให้โรงเรียนมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ประพฤติดีและมีผลงานเป็นที่ปรากฏซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 55 ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ว่าด้วย การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ว่าการให้คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติเป็นการที่ผู้บังคับบัญชาดำเนินการให้บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับคำชมเชย รางวัลหรือเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ที่ได้อธิบายพฤติกรรมของบุคคลไว้ว่า บุคคลใดก็เพื่อจะไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายหรือที่ต้องการ เช่น ความคาดหวังของการทำงาน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่สูง หรือการได้รับการยกย่อง และการยอมรับ

2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความคาดหวังต่อการบริหารงานบุคคลที่มีความคาดหวังมากที่สุด คือโรงเรียนดำเนินการลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดวินัยตามอำนาจหน้าที่และระเบียบวินัยของทางราชการอย่างเหมาะสมทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเดินทางไปราชการบ่อยครั้ง

ทั้งส่วนราชการที่ต้องประสานงานอยู่ห่างไกล จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถดูแลและดำเนินการลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดวินัยตามอำนาจหน้าที่ได้เท่าที่ควรเป็นผลทำให้ข้าราชการครุมีความคาดหวังที่จะให้ผู้บริหารมีการดำเนินการลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดวินัยตามอำนาจหน้าที่และระเบียบวินัยของทางราชการอย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 27 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ และ อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่การศึกษา กำหนด

2.5 ด้านการออกจากราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความคาดหวังต่อการบริหารงานบุคคลที่มีความคาดหวังมากที่สุด คือโรงเรียนมีการจัดให้ข้าราชการและบุคลากรที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการกลับเข้ามามีบทบาทหน้าที่ช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษากับสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ เป็นโรงเรียนอยู่แบบประจำ ข้าราชการครูและบุคลากรที่บรรจุในสังกัด ส่วนใหญ่พออายุราชการถึงหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.ค.ศ.กำหนด ก็จะยื่นคำร้องขอย้ายเปลี่ยนสถานศึกษา ทำให้มีการปรับเปลี่ยนบุคลากรบ่อยครั้งและบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ราชการประสบการณ์น้อย ขาดความรู้ ความเข้าใจ ทำให้ต้องเรียนรู้งานใหม่ จึงอาจเป็นเหตุให้งานสำคัญต่าง ๆ ต้องหยุดหรือชะงักลงตั้งนั้นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ข้าราชการครูจึงมีความคาดหวังอยากให้ข้าราชการและบุคลากรที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการ ที่มีความรู้ ความสามารถ กลับเข้ามารับราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรีที่กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2556) ได้อธิบายไว้ว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ราชการด้วยมติคณะรัฐมนตรี หากผู้นั้นไม่ได้กระทำผิดใด ๆ ให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ไม่เกินสี่ปีนับแต่วันไปปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้น เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้มีตำแหน่งและวิทยฐานะและรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางราชการสืบไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โรงเรียนควรมีการวิเคราะห์ภาระงานเพื่อวางแผนในการกำหนดตำแหน่งและสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และตรงตามวิชาเอกที่ความต้องการของสถานศึกษา หรือวิชาเอกที่สถานศึกษาขาดแคลนจริง ๆ

2. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการโรงเรียนควรมีเกณฑ์หรือแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาความดีความชอบด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม เป็นที่ยอมรับและเปิดเผยผลการประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ

3. ด้านวินัยและการรักษาวินัยโรงเรียนควรสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติจิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการอบรมหรือประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ วินัย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคลระหว่างเขตพื้นที่การศึกษากับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. ควรมีการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: กรมวิชาการ.
- กรมวิชาการ. (2544). **รูปแบบการจัดการศึกษาสงเคราะห์ราชประชานุเคราะห์**. กรุงเทพมหานคร: กรมวิชาการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). **พระราชบัญญัติการประถมศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ.(2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: กรมวิชาการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ.(2546). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานการพิมพ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (25 มีนาคม 2551). **ทฤษฎีความคาดหวัง**. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2557, จาก <http://www.nrru.ac.th/articl /leadership/page2.4.html>.
- ชิษณุกร พรภาณูวิชญ์ (2540 :บทคัดย่อ) .**ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา อำเภอบางบาล**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ณัฐรุพันธ์ เขจรนันท์. (2546). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.
- นที แก้วสีขาว. (2547). **ความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา
- บัณฑิต อินทรชื้อน . (12 มกราคม 2548). **การบริหารงานบุคคลและการสัมมนาบุคลากร**. โอเดียนสโตร์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยา

สาสน์.

- ปิยะวัฒน์ ศรีใส (2553). การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ประสงค์ เอี่ยมเวียง. (2548). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- พรรคดี ดงฤทธิ์ (2551). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเครือข่าย
เกาะพะงันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 1. กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- พระแสง ปภัสโร วงศ์พันธุ์เสือ (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
ระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.
วิทยานิพนธ์ พศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ไพศาล ลับบัวงาม. (2549). ความพึงพอใจและความคาดหวังในการบริหารงานบุคคล
ของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ภัทรวดี เกตุแก้ว (2551). สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1.การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.,มหาวิทยาลัยราช
ภัฏยะลา, ยะลา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช . (2543). การบริหารงานบุคคล. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ยูโสภ อาดำ (2556). ความคาดหวังและสภาพจริงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- วิจารณ์ ชาวแพร. (2546). ปัญหาการบริหารงานบุคคลากรครูผู้สอนของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วีระ สุรินทร์. (2553). การบริหารงานบุคคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม
จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- วิไลวรรณ ยะสินธ์. (2552). การบริหารงานบุคคลราชประชาชนุเคราะห์ภายหลังไปสังกัด
สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
เชียงใหม่.
- ฤกษ์ชัย ใจคำปัน. (2549). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอจอมทอง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 5. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สงเคราะห์ ปัสนานนท์. (2540). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนขยาย
โอกาส สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- สนิธ คงภักดี. (2549). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- สุภาพร พิศาลบุตร (2543). ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร:
ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.
- สุนันทา เลาหนันท์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ธนะการพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2544). การบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร: นกการพิมพ์.
- สมโภชน์ นิลประภา. (2543). สภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา,
ชลบุรี.
- สมศักดิ์ พรหมมล (2553, หน้า 66-69). ความคาดหวังของครูและบุคลากรที่มีต่อการ
บริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา. การศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- สุเมธ คันถี (2545). ปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุรินทร์ ทองเกลี้ยง. (2543). พฤติกรรการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา ในเขตชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สระแก้ว. วิทยานิพนธ์กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (26 มิถุนายน 2556) ประกาศ อ.ก.ค.ศ.สำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ เรื่อง องค์ประกอบในการพิจารณาย้ายข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา สายครูผู้สอน.

- สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ (21 พฤษภาคม 2556) ที่ศธ 0206.2/ว 10. **หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรีกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.**
- อภิญา สุนันตะ. (2552). **การปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวปฏิรูปสถานศึกษาในโรงเรียนเชียงดาววิทยาคมจังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อรุณ รัทธธรรม. (2538). **หลักการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- อานนท์ ไชยฤทธิ์ (2548). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- อุทัยผิว เครือคำ (2557). **สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์,บุรีรัมย์.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าแบบอิสระ

เรื่อง ศึกษาสภาพภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคล

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. โปรดอ่านแบบสอบถามให้ละเอียดและตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพราะจะทำให้การศึกษาในครั้งนี้ดำเนินไปด้วยความถูกต้อง และการตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพราะผู้ศึกษาไม่ได้มุ่งศึกษาเฉพาะโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง ผลการศึกษาจะสรุปออกมาเป็นภาพรวม

3. แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลากรโรงเรียนราชประชานุเคราะห์
กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นางสุทธญาณ์ นามวงศ์

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 ต่ำกว่า 25 ปี 25-29 ปี 30-34 ปี 35-39 ปี 40-44 ปี 45-49 ปี 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

 ต่ำกว่า 5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคล

ประกอบด้วย

- | | | | |
|---|-------|----|-----|
| 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง | จำนวน | 10 | ข้อ |
| 2. ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง | จำนวน | 7 | ข้อ |
| 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ | จำนวน | 15 | ข้อ |
| 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย | จำนวน | 10 | ข้อ |
| 5. ด้านการออกจากราชการ | จำนวน | 8 | ข้อ |

คำชี้แจง: พิจารณาประเด็นข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคล ที่คิดว่าตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์พิจารณาการตอบ ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล โดยมีระดับคะแนน ดังนี้

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

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังต่อการบริหารงานบุคคล โดยมีระดับคะแนน ดังนี้

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



ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล	สุทธญาณ์ นามวงศ์
วัน เดือน ปี เกิด	13 เมษายน 2524
ที่อยู่ปัจจุบัน	126/1 หมู่ 6 ตำบลจำป่าหวาย อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยา
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู อันดับ ค.ศ.1
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2554	ครูผู้ช่วย โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัดพะเยา
พ.ศ. 2557	ครู อันดับ ค.ศ.1 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๔ จังหวัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2551	ค.บ. (ภาษาไทย), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย

ผลงานการตีพิมพ์

ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

สุทธญาณ์ นามวงศ์ (ผู้บรรยาย). (4-5 เมษายน 2558). การศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการบริหารงานบุคคล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 1 (หน้า 2347-2359). พะเยา: กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา

ผลงานการตีพิมพ์อื่น ๆ -