

การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

A STUDY OF PROBLEM AND PROBLEM-SOLVING GUIDELINES ON
PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
MAE HONG SON

หัตถาภรณ์ พรหมคำติบ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

พ.ศ. 2566

การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

A STUDY OF PROBLEM AND PROBLEM-SOLVING GUIDELINES ON
PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
MAE HONG SON

หัตถาภรณ์ พรหมคำติบ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

พ.ศ. 2566

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหการบริหาร
งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ผู้วิจัย

นางสาวหัตถาภรณ์ พรหมคำดีบ

สาขาวิชา

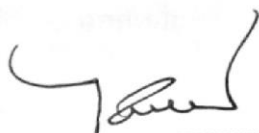
การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

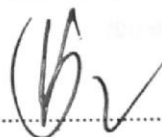
รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

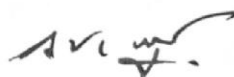
คณะกรรมการสอบ



..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย)



..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อนันต์ บุญชัย)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณี ภู่วัน)

วันที่ ๑๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ : การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
แม่ฮ่องสอน

ผู้วิจัย : หัสดาภรณ์ พรหมคำดีบ

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

: รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคล และเพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน กลุ่มตัวอย่าง คือครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูหัวหน้าระดับชั้น ครูหัวหน้ากลุ่มงาน และรองผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ปีการศึกษา 2565 จำนวน 112 คน และกลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนที่ได้รับการประเมินภายนอกอยู่ในระดับดีขึ้นไป จำนวน 7 คน เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลเท่ากับ .980 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัญหาการบริหารงานบุคคลเท่ากับ .976 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสังเคราะห์เนื้อหา โดยการประมวลความคิดเห็นแต่ละด้าน แล้วสรุปในรูปพรรณนา และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และการรักษาวินัยและการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย ซึ่งปัญหา การบริหารงานบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการพัฒนาบุคลากร

3. แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนในการพัฒนาบุคลากร ควรดำเนินการส่งเสริม ให้อุคลากรทุกคนเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนา จากภายในสถานศึกษา หรือจากหน่วยงาน ภายนอก เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน และนำความรู้จากการพัฒนาตนเองมาขยายผลภายใน สถานศึกษา นอกจากนี้ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้อุคลากรทำการวิจัยในชั้นเรียนทุกภาคเรียน และส่งเสริมให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อพัฒนางานให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ทำให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่สถานศึกษาวางไว้

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล



The Title : A Study of Problem and Problem-Solving Guidelines on Personnel Administration of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Mae Hong Son

The Author : Hasdapron Promkumtip

Program : Educational Administration

Independent Study Advisor

: Associate Professor Dr. Prapan Thamachai

Chairperson

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to study the current situation and problems of personnel administration and 2) to study ways to solve problems in personnel administration of educational institute administrators under the Secondary Educational Service Area Office Mae Hong Son. The sample was selected from 112 department heads, head teachers, and assistant directors of a group of school personnel administration in the Secondary Educational Service Area Office Mae Hong Son. The target group of qualified people who provided information by the interview to study solutions of personnel administration consisted of 7 school administrators, who received an external assessment at a high level. The research method was mixed methods. The research tools were questionnaires about current status and personnel administration problems that the reliability of the current situation questionnaire on personnel administration was .980 and the reliability of the questionnaire on personnel administration problems was .976. Also the interviews about guidelines of the solutions for personnel administration problems. Qualitative data was analyzed by content synthesis and by collecting opinions on each aspect and providing descriptive summary. The quantitative data analysis was analyzed by frequency, percentage, means, and standard deviation.

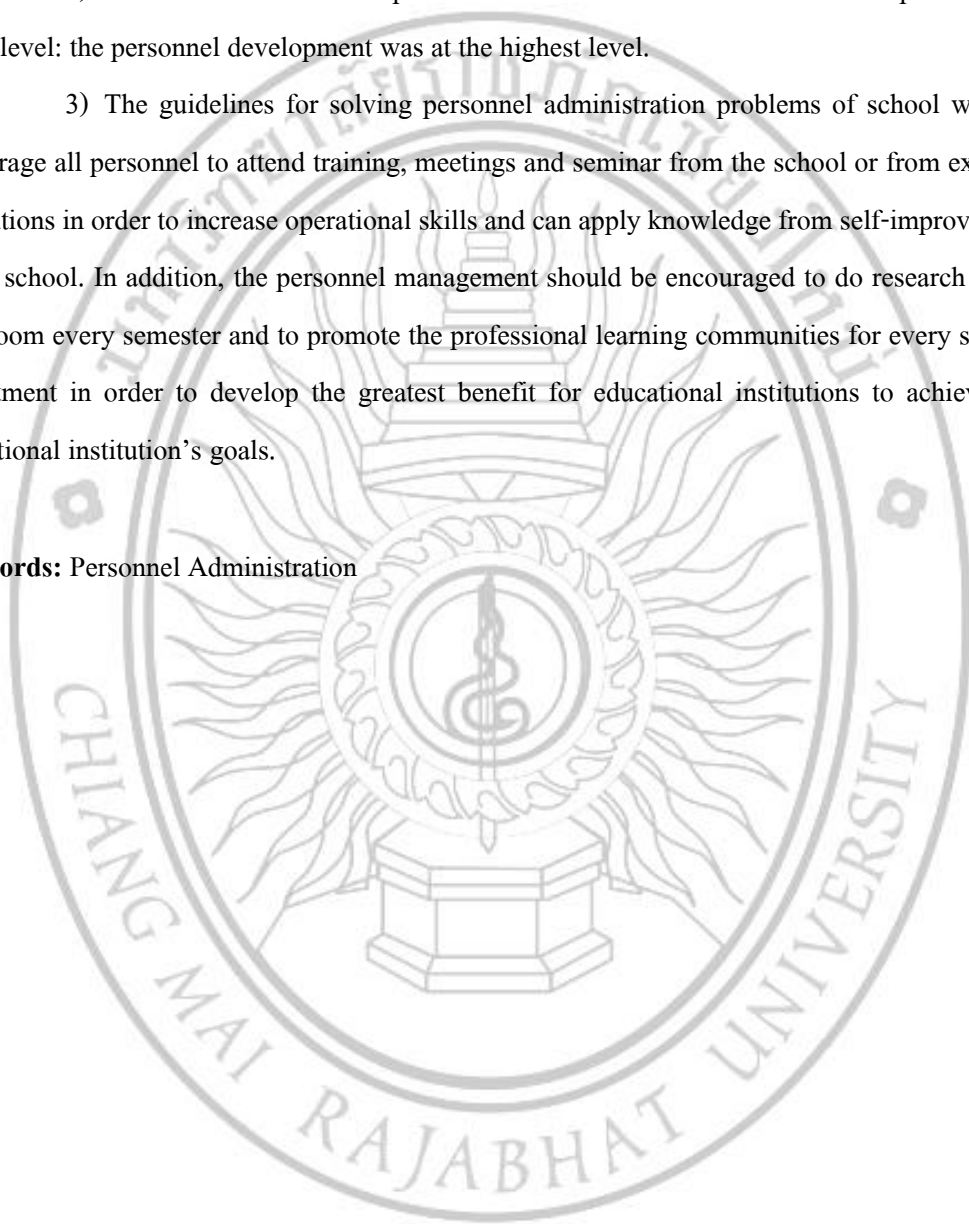
The results of the study were as followed:

1) The current situation of personnel administration of school, both overall and each aspect were at a high level: planning manpower and positioning, controlling discipline and resignation from government service was at the highest average.

2) Personnel administration problems of school both overall and each aspect were at a low level: the personnel development was at the highest level.

3) The guidelines for solving personnel administration problems of school were to encourage all personnel to attend training, meetings and seminar from the school or from external institutions in order to increase operational skills and can apply knowledge from self-improvement to the school. In addition, the personnel management should be encouraged to do research in the classroom every semester and to promote the professional learning communities for every subject department in order to develop the greatest benefit for educational institutions to achieve the educational institution's goals.

Keywords: Personnel Administration



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งจากบุคลากรหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางในการทำการค้นคว้าอิสระที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์ ที่มีความมุ่งมั่นและเป็นผู้ผลักดันให้ผู้ศึกษาเกิดความสำเร็จ

ในโอกาสนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอนทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในการศึกษาตลอดหลักสูตร ผู้ศึกษาได้นำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาให้มีคุณภาพ ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงาน ทำให้การค้นคว้าอิสระนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ต้องขอกราบขอบพระคุณบิดาและมารดาผู้เป็นบุพการี ตลอดจนญาติ มิตรและผู้มีอุปการะคุณทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ และสนับสนุนส่งเสริมด้วยดีเสมอมา จนทำให้ผู้ศึกษาเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเองในครั้งนี้

หัตถาภรณ์ พรหมคำดีบ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	๗
ABSTRACT.....	๘
กิตติกรรมประกาศ.....	๙
สารบัญ.....	๗
สารบัญตาราง.....	๙
สารบัญภาพ.....	๙
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	7
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา.....	14
บริบทและการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	57
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
รูปแบบการวิจัย.....	58
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร	
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน..	58
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร	
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน..	63

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่	
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล65
ตอนที่ 1	ผลการศึกษาข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา.....65
ตอนที่ 2	ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน67
ตอนที่ 3	ผลการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน82
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ94
สรุปผลการวิจัย	95
อภิปรายผล	100
ข้อเสนอแนะ	103
บรรณานุกรม	105
ภาคผนวก	115
ภาคผนวก ก	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ116
ภาคผนวก ข	ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ117
ภาคผนวก ค	สรุปการพิจารณาความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม118
ภาคผนวก ง	ผลการทดลองเครื่องมือ125
ภาคผนวก จ	ตัวอย่างหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ127
ภาคผนวก ฉ	แบบสอบถามเพื่อการวิจัยทางการศึกษา129
ภาคผนวก ช	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน140
ภาคผนวก ซ	ตัวอย่างภาพการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ141

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก ณ แบบสัมภาษณ์การวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาแม่ฮ่องสอน	142
ประวัติผู้วิจัย.....	149



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	การสังเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัย.....30
2.2	จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน51
2.3	จำนวนนักเรียนจำแนกตามรายชั้น / ห้องเรียน52
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มงานบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน59
4.1	จำนวน และร้อยละสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา.....66
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แม่ฮ่องสอน โดยรวม68
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แม่ฮ่องสอน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง.....70
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แม่ฮ่องสอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง72
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แม่ฮ่องสอน ด้านการธำรงรักษา74
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แม่ฮ่องสอน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน76
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แม่ฮ่องสอน ด้านการพัฒนาบุคลากร78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แม่ฮ่องสอน ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ80
4.9	ผลการสังเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน83
4.10	จำนวน และร้อยละ การยืนยันความถูกต้อง และความเหมาะสมแนวทาง การแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน91

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1	แผนที่พื้นที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน45
2.2	โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน.....46
2.3	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....57



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งความเจริญก้าวหน้าทางด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์และส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต และคุณภาพของคนในสังคม จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการรอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น และมีทักษะในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2560, น. 8)

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานทุกประเภท การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมส่งผลให้การบริหารงานในระบบต่าง ๆ โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่ผู้บริหารจะต้องใช้การวางแผนตามนโยบาย เป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้ในการแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมเพื่อให้ได้คนมาร่วมทำงาน การใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่จะมอบหมาย การบำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ (อภัยสิทธิ์ ใจพร, 2557, น. 20)

สถานศึกษาจัดเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมประเทศชาติ การดำเนินการบริหารงานเพื่อการศึกษาสำเร็จนั้น ล้วนต้องอาศัยบุคคล ซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นเครื่องมือสำคัญทางการบริหารจัดการสำหรับสถานศึกษา ในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ นอกจากการบริหารเพื่อประโยชน์ขององค์กรแล้ว ยังต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงมีนโยบายเน้นการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน โดยการบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือกสรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมิน

สภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา กำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ในสถานศึกษาโดยสัมพันธ์กับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ (สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, น. 121 – 122) แต่เนื่องจากงานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อนจึงมีปัญหา เช่น ปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ปัญหาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ปัญหาการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ปัญหาด้านวินัยและการรักษาวินัย และปัญหาการออกจากราชการ (กรณีพิพัย ศรีพิมาย, 2561, น. 72) อันเป็นสาเหตุให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หลายโรงเรียนยังไม่สามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามนโยบายการศึกษาของชาติและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้ สถานศึกษาจะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนา หรือยกระดับคุณภาพการศึกษา ปัจจัยที่สำคัญจำเป็นและส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้งระบบ คือ การบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในบรรดาปัจจัยการบริหารจัดการ และบุคลากรยังมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงานได้ (สงกรานต์ ตะ โคดม, 2563, น. 19)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ได้ดำเนินการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก มุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ก้าวไกล พร้อมกับการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทุกระดับ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ได้จัดทำโครงการในการพัฒนาบุคลากร อาทิเช่น การปฐมนิเทศพัฒนาสมรรถนะครูบรรจุใหม่ การพัฒนาศักยภาพเสริมสร้างขวัญและกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน การเสริมสร้างระบบเครือข่ายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางาน เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นระบบ ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานสากล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน, 2564, น. 85 - 86) จึงถือได้ว่าการบริหารและการจัดการเกี่ยวกับ

การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การพัฒนาการศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เพื่อจะได้นำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้พัฒนาและเป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ข้อมูลสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน อันจะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
2. ได้แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 64 คน ครูหัวหน้าระดับชั้น จำนวน 48 คน ครูหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 40 คน รองผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคล จำนวน 7 คน รวมประชากรทั้งหมด 159 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำนวน 8 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน คือ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 46 คน ครูหัวหน้าระดับชั้น จำนวน 32 คน ครูหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 30 คน รองผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคล จำนวน 4 คน ในปีการศึกษา 2565 รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 112 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเคริชซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 - 610) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นภูมิ (Stratum)

2) กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนที่ได้รับการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับดีขึ้นไป จำนวน 7 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีขอบเขตการศึกษาตามการบริหารงานบุคคลของสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, น. 121 - 122) และแนวคิดของนักวิชาการอื่น ๆ รวมทั้งสิ้น 10 รายการ สืบเนื่องจากองค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคลได้ทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

1.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

1.3 การชำรงรักษา

1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.5 การพัฒนาบุคลากร

1.6 การรักษาวินัยและการออกจากราชการ

2. แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ขอบเขตด้านเวลา

ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมระหว่างปีการศึกษา 2565

ขอบเขตด้านสถานที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนหืองสอนศึกษา ในพระอุปถัมภ์ฯ โรงเรียนปายวิทยาคาร โรงเรียนขุนยวมวิทยา โรงเรียนปางมะผ้าพิทยาสรรพ์ โรงเรียนแม่สะเรียง “บริพัตรศึกษา” โรงเรียนแม่ลาน้อยคุณสิกข์ โรงเรียนสบเมยวิทยาคม และโรงเรียนเฉลิมรัชวิทยาคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคล ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูหัวหน้าระดับชั้น และครูหัวหน้ากลุ่มงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การธำรงรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และการรักษาวินัยและการออกจากราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. **การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง** หมายถึง การดำเนินการในการวางแผนอัตรากำลังคน การจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการใช้บุคคล

2. **การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง** หมายถึง การดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติและมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้าปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานต้องการ โดยวิธีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ การสรรหา การรับย้ายโอนเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

3. **การธำรงรักษา** หมายถึง การดูแลรักษามูลค่ากรให้คงอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข โดยทำให้บุคลากรมีความพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน** หมายถึง การดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจนในการประเมินค่าผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้เหมาะสม มีประสิทธิภาพ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติและการเลื่อนเงินเดือน

5. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาครูและบุคลากรบรรจุใหม่ การพัฒนา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง วิทยฐานะ และการพัฒนาขณะดำรงตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญและมีประสิทธิภาพในหน้าที่ของตน

6. การรักษาวินัยและการออกจากราชการ หมายถึง การปฏิบัติตนให้อยู่ใน กฎระเบียบ กฎหมายและศีลธรรมอันดีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การรักษา ระเบียบวินัย ปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบ และการส่งเสริมบุคลากรให้รักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการออกจากราชการ

แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล หมายถึง ผลการสังเคราะห์ ข้อเสนอแนะ หรือแนวปฏิบัติจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ที่ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนที่ได้รับการประเมินภายนอกของสำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับดีขึ้นไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา ของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ตั้งอยู่ในบริเวณ โรงเรียนห้องสอนศึกษา ในพระอุปถัมภ์ฯ เลขที่ 1/17 ถนนขุนลุมประพาส ตำบลจองคำ อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา ของโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ จำนวน 8 โรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เนื้อหาจากตำรา บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อประกอบและเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
3. บริบทและการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหาร

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ดังนี้

จิราวรรณ ท่าม่วง (2555, น. 11) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการของการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ โดยอาศัยหลักการพิจารณาวินิจฉัย การวางแผน การสั่งการ การควบคุม การติดตามและการประเมินผล เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

เจษฎา ประสิทธิ์ดำรง (2556, น. 10) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การแสดงศักยภาพของผู้นำองค์กรในการประสานความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอย่างเป็นขั้นตอน และทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีรภาพ นาราช (2557, น. 9) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างที่บุคคลร่วมกันทำตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่ได้วางแผนร่วมกันไว้ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ และนำเอาทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพ

อภัยสิทธิ์ ใจพร (2557, น. 10) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการวางแผนการจัดองค์กร การสั่งการ การควบคุม และการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริณภววรรณ ทุมคำ (2559, น. 10) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งมีการวางแผน จัดองค์กร สั่งการและควบคุม เพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นกิจกรรมของมนุษย์ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมมือกัน ทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

พิชิต สุดโต (2555, น. 19) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556, น. 13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมมือกันเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้ โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข และเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

ธีรภาพ นาราข (2557, น. 13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาหรือการบริหารโรงเรียน คือ กระบวนการจัดการศึกษาโดยผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ในการใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จต่อการบริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

สุทธา แดงสุวรรณ (2558, น. 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา การใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้

ศิริณภววรรณ ทุมคำ (2559, น. 10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา หรือโรงเรียนที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรม หรือใช้กระบวนการต่าง ๆ โดยความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เริ่มจากการวางแผน การวินิจฉัย สั่งการ การอำนวยการ การควบคุมและการจัดการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้

ความสามารถ มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา ให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคม

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560, น. 19) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานของสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถค้นหาความสามารถ ของตนเองตามความถนัดและความสนใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ

นอกจากนี้การบริหารสถานศึกษายังรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่บุคคล หลายฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม หรือคุณธรรม โดยมุ่งหวังให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพ ของสังคม การบริหารสถานศึกษาอาศัยกระบวนการในการทำงานซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ การกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

บุญคิด หงษ์ฟ้า (2562, น. 24) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหาร โดยการร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ สามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม โดยผ่านวิธีการของการจัดการองค์กร การสั่งการ การอำนวยความสะดวก และการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทาง การจัดการศึกษา

ไตรรงค์ จันทะบาล (2563, น. 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ บริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกัน พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษาให้เป็นไปตามที่สถานศึกษากำหนด ทั้งในด้านการบริหาร วิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป โดยมีความมุ่งหวังในการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของ กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ร่วมกันปฏิบัติงาน และพัฒนากระบวนการทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ ประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ทั้งเพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาและผลผลิตของ สถานศึกษา คือนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาไปแล้ว เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม และได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอกอย่างแท้จริง

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542, น. 3) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

วรรณ ชุ่มพุทรา (2559, น. 13) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับการแต่งตั้งให้มีอำนาจในการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยเป็นผู้นำบุคลากรภายในสถานศึกษาให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้วางแผนไว้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สิวรรณ ไชยกุล (2562, น.12) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดในสถานศึกษา มีบทบาทในกระบวนการบริหารงานบริหารงานบุคคล และบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาในฐานะผู้นำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนและนโยบายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุกค์ (Yukl, 1998, p. 156) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มากด้วยพลังอำนาจและเป็นบุคคลที่มีพลังขับเคลื่อนเพื่อไปสู่เป้าหมาย นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ยังเป็นผู้ที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ สามารถจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายหรือแผนปฏิบัติการที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีการบริหาร

สิรินภรณ์ ทุมคำ (2559, น. 14) กล่าวว่า ทฤษฎีการบริหาร เป็นแนวคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์ มีการสังเกตและทดสอบจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎีเป็นส่วนของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงกัน เป็นข้อสรุปแบบกว้างที่ได้พรรณนาและอธิบายถึงพฤติกรรมการบริหารองค์กรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์บ่อย ๆ จะกลายเป็นกฎเกณฑ์ ซึ่งทฤษฎีจะเป็นแนวความคิดที่มีเหตุผลและสามารถนำไปประยุกต์และปฏิบัติได้ โดยทฤษฎีจะมีคำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทั่วไปและชี้แนะแนวทางในการวิจัย

สิรินญา ศิริประโคน (2561, น. 23) กล่าวว่า ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาเป็นหลักการ การทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อตัวองค์กร ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารงานและการบริหารคน โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

1. ทฤษฎีการบริหารแบบราชการ มีการจัดองค์กรตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งมีเกณฑ์การปฏิบัติงานและยึดถือความสามารถเป็นสำคัญ
2. ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ เป็นทฤษฎีที่นิยมใช้กันทั่วโลกโดยมีหลักเกณฑ์การทำงานอย่างเป็นระบบ
3. ทฤษฎีการบริหารการจัดการ เน้นการบริหารที่เป็นสากลตามแบบแผนที่กำหนดไว้
4. ทฤษฎีการบริหารตามหลักมนุษยสัมพันธ์ เน้นการบริหารงานตามหลักพฤติกรรม โดยให้ความสนใจในการทำงานของคนในด้านต่าง ๆ
5. ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ เน้นบุคคลกับองค์กรและภาวะผู้นำ
6. ทฤษฎีระบบ เป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่ผู้บริหารจะปฏิบัติ ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์
7. ทฤษฎีระบบพื้นฐาน ประกอบด้วยกระบวนการแปรรูป ผลผลิต ข้อมูลย้อนกลับ และสภาพแวดล้อม
8. ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ เป็นแนวคิดทางเลือกของผู้บริหารในการกำหนดโครงสร้างควบคุมองค์กร
9. ทฤษฎีองค์กรตามสถานการณ์ มีความเป็นอิสระและมีธรรมชาติเป็นตัวแปร
10. การบริหารเชิงสถานการณ์ สามารถใช้ทฤษฎีข้างต้นมาประกอบกับการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารเป็นหลักการงานที่จำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถนำเอาทฤษฎีการบริหารงานและการบริหารคนมาใช้ให้เหมาะสมกับองค์กร

หลักการบริหารสถานศึกษา

สุขตา แดงสุวรรณ (2558, น. 14) กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษาที่ดีเป็นศาสตร์ที่สำคัญในการบริหารการศึกษา แต่ถ้าพิจารณาถึงประสิทธิภาพในการบริหารนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ของหลักการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์

สิววรรณ ไชยกุล (2562, น. 18) กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษา หมายถึง หลักในการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยการนำหลักการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และหลักการบริหารต่าง ๆ มาบูรณาการในการจัดการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับ

ความต้องการของสังคมและประเทศชาติ เสริมสร้างคุณภาพและความเข้มแข็งให้กับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

อภิญญา สิงหา (2564, น. 41) กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยมีหลักกระบวนการบริหารที่เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน รวมถึงชุมชน ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนและจัดการศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปด้วยความคล่องตัวในการดำเนินงานของทุกฝ่าย

สรุปได้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษา เป็นหลักที่ใช้ในการบริหารจัดการของสถานศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการนำหลักการบริหารมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินการภายในองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และตามแนวทางกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น. 28)

โสภณ เกียรติดิพน (2555, น. 14) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาตามภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษาที่เป็นนิติบุคคล มี 4 ด้าน ได้แก่

1. การบริหารวิชาการ ให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องความต้องการของผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยประสานความร่วมมือกับครอบครัว องค์กรต่าง ๆ หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา
2. การบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน
3. การบริหารบุคคลในสถานศึกษา ถือว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา พัฒนาคณาครูทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
4. การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานมีคุณภาพและเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลในชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บุญคิด หงษ์ฟ้า (2562, น. 30) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นงานหลักที่บ่งบอกถึงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อตอบสนองและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุด

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยงานหลัก 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

กระบวนการบริหารสถานศึกษา

อรุณี ทองนพคุณ (2558, น. 16) กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษาเป็นเรื่องของการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงานของกลุ่มคน เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ของกลุ่มได้ โดยเริ่มต้นจากการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุม ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ล้วนมีความเกี่ยวข้องกัน

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560, น. 22) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร เป็นการวางแผน การปฏิบัติงานในองค์กรเป็นลำดับขั้นตอน เพื่อให้การดำเนินงานมุ่งสู่เป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การบริหารผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงิน การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และข้าราชการบุคลากร

พรศิริ สังข์ทอง (2562, น. 26) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางและขั้นตอนที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการของสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กูลิค และเออร์วิค (Gulick and Urwick, 1973, pp. 18 - 19) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ เรียกว่า POSDCORB ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือการกำหนดการล่วงหน้าว่าจะทำอะไรในการบริหารงานนั้น ๆ โดยผู้บริหารจะต้องรู้จักการวางแผน เพราะการวางแผนเป็นหลักการสำคัญของการบริหาร

2. การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การจัดส่วนหน่วยงาน การกำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การแบ่งสายงาน และการกำหนดตำแหน่ง

3. การสรรหา (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคล ได้แก่ การจัดอัตราค่าจ้าง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินผลงาน การพิจารณาความดีความชอบ การให้สวัสดิการ และการให้พ้นจากงาน

4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการหน่วยงาน และการควบคุมบังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือภายในองค์กร

5. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ความร่วมมือประสานงาน เพื่อดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น โดยการสร้างการร่วมมือประสานงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตนเอง เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกได้ทราบถึงความก้าวหน้าของการดำเนินงาน

7. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การบริหารงบประมาณ การจัดทำงบประมาณ การควบคุม และการตรวจสอบด้านการเงิน

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่เป็นขั้นตอน เพื่อดำเนินการให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย โดยที่เริ่มตั้งแต่การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

มนตรี พรหมลาวัลย์ (2556, น. 29) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การกิจของผู้บริหารที่ดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพล ทศศรี (2558, น. 10) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา และการคัดเลือกบุคคลตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน การพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ การบำรุงขวัญกำลังใจ เพื่อให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ให้แก่หน่วยงาน การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้บุคคลพ้นจากงานไม่ว่าจะกรณีใด ๆ

เบญจกรณ์ ผินสู่ (2558, น. 26) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารเพื่อให้ได้คนมาร่วมทำงานในองค์กร การใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานที่มีขอบข่ายกว้างและครอบคลุม โดยเริ่มตั้งแต่การแสวงหา การเลือกสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน การทดลองงาน การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การใช้ค่าจ้าง เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนา การธำรงรักษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย

จนกระทั่งการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกัน เป็นลูกโซ่ตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาทำงานจนกระทั่งให้พ้นจากการปฏิบัติงาน

ผุสดี จิรนากุล (2562, น. 28) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการทำงานเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งเริ่มตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การธำรงรักษา การเพิ่มพูนทักษะความรู้ การพัฒนา การสร้างขวัญและกำลังใจ วินัยและการรักษา วินัย จนกระทั่งถึงการออกจากการงาน เพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

บีช (Beach, 1980, p. 54) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนนโยบาย การกำหนดแผนงานการเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน

จอยซ์ (Joyce, 1992, p. 35) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนอัตราค่าจ้างคน การสรรหาบุคลากร และการบรรจุแต่งตั้ง การจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร การปกครองบังคับบัญชา การกำหนดเงินเดือนค่าจ้าง การเสริมสร้างประสิทธิภาพและการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน การสร้างขวัญและกำลังใจ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ

โบวินและฮาร์วี (Bowin, & Harvey, 2001, p. 6) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ การพัฒนา การกระตุ้น เพื่อให้แรงงานทั้งหมดในองค์กรมีผลสำเร็จในระดับสูง รวมถึงความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการพัฒนาบุคคล

นอกจากนี้ยังมีคำที่พัฒนามาจากคำว่า การบริหารงานบุคคล คือคำว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีผู้ให้ความหมายไว้เช่น

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2556, น. 2) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

พะยอม วงศ์สารศรี (2551, น. 5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ พิจารณามูลค่าที่อยู่ในสังคม เพื่อดำเนินการสรรหา คัดเลือก และขณะที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนา ธำรงรักษาให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

ในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรต้องพ้นจากการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับ ความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพอันประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การโอน การเลื่อนตำแหน่ง การบำรุงรักษาบุคคล เงินเดือนและ ค่าจ้าง และการพ้นจากงาน

ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล

ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสุทธีวงศ์ (2550, น. 49 - 50) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารบุคคล มีดังนี้

1. ปรับปรุงการใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างคุ้มค่า
2. ช่วยให้งิจกรรมต่าง ๆ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ช่วยให้การจ้างบุคคลในองค์กรใหม่เป็นไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ
4. ช่วยให้การจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพและ สมบูรณ์เป็นประโยชน์ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์กรอื่น ๆ รวมทั้งหน่วยงานย่อยอื่น ๆ ภายใน องค์กรด้วย
5. ช่วยให้การสร้างอุปสงค์ของแรงงานในตลาดแรงงานท้องถิ่นประสบความสำเร็จ
6. ช่วยขจัดปัญหาพวกไม้ตายซาก (Deadwood) ให้พ้นไปจากองค์กร ทำให้ประหยัด ค่าใช้จ่ายในการจ่ายค่าตอบแทนได้อย่างมาก
7. ช่วยประสานความแตกต่างระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เช่น แผนการปฏิบัติงานและความจำเป็นในการจ้างบุคคลสำหรับองค์กร

พยอม วงศ์สารศรี (2551, น. 6) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลางใน การประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามา ทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว ย่อมทำให้องค์กรมีความเจริญเติบโต และพัฒนายิ่งขึ้น

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารงานบุคคล ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมจะไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุขความเข้าใจที่ดีต่อกัน

ศิริพล ทศศรี (2558, น. 12) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ โดยช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นการช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต การบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลางการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงาน เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น อีกทั้งเป็นการช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารงานบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข

ลิษา สมัครพันธ์ (2562, น. 23) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อคนมีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารงานด้านอื่น ๆ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นงานสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานบุคคลนั้นจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วนคือ งานและคน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่การที่ดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จนั้นจะต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานดังกล่าวด้วยจึงจะทำให้งานสำเร็จ และจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจ มีสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่คนในองค์กร เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม

สุสดี จิรนากุล (2562, น. 29) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งและต้องกระทำอย่างต่อเนื่องต่อเนื่องไม่มีวันสิ้นสุด เพราะคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ซึ่งการบริหารงานบุคคลนั้นจะเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ การมอบหมายงาน การพัฒนางาน การสร้างขวัญและกำลังใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรพัฒนาจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สงกรานต์ ตะโคดม (2563, น. 19) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญและจำเป็น ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งระบบ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในบรรดาปัจจัยการบริหารจัดการ นอกจากนี้บุคลากรยังมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงานได้

พัทธยา เชื้อวชิรา (2564, น. 13) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งเป็นการบริหารจัดการทั้งระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยการบริหารงานบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดได้

ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg, & Ornstein, 2011, p. 517) กล่าวว่า ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล คือ จุดสำคัญการบริหารงานทางด้านการบริหารองค์กร การบริหารการศึกษา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนางาน พัฒนาองค์กร รวมถึงการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ดังนั้นทุกองค์กรล้วนมุ่งแสวงหามาตรการในการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร โดยหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารคือ การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างกระตือรือร้น ทুম่ทะก้าล้งกายก้าล้งใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานแก่องค์กรอย่างเต็มที่

หลักในการบริหารงานบุคคล

หลักการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สามารถดึงดูดบุคลากร และบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กรให้ได้มากที่สุด ซึ่งได้นักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2550, น. 21 - 23) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสภาพที่ได้มีวิวัฒนาการมาถึงปัจจุบันว่า การบริหารงานบุคคลต้องเน้นไปที่การพัฒนาตัวคน เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้ประยุกต์ความก้าวหน้าทางด้านการบริหารมาประกอบกับหลักการบริหารงานบุคคลด้วยการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ซึ่งควรวีดยัดหลักการสำคัญ 12 ประการ เป็นหลักในกระบวนการบริหารงานบุคคล ได้แก่

1. หลักความเสมอภาค ยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อกีดกันเรื่องฐานะ เพศ ผิว และศาสนา ในการเปิดรับสมัครโดยทั่วไป

2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ ความสามารถ หรือคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง

3. หลักความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร โดยการจะให้ออกจากงานจะต้องมีเหตุผล

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือว่าข้าราชการประจำต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมือง มุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาล

5. หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยการให้การศึกษาอบรม จัดระบบการนิเทศ และตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดี

6. หลักความเหมาะสม เป็นหลักการของการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ และความสามารถ

7. หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลโดยละเว้นจากการคัดเลือกที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ

8. หลักสวัสดิการ ได้แก่ การจัดให้มีการบริการสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้อย่างเต็มที่

9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรม ทั้งในทางป้องกันการกระทำผิดและพฤติกรรมมิชอบของบุคคล

10. หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคนโดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

11. หลักประสิทธิภาพ ได้แก่ ถือว่าการทำงานใด ๆ จะต้องพยายามทำให้เกิดผลมากที่สุด โดยใช้คน เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

12. หลักการศึกษาวิจัย ซึ่งการบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมทันสมัยอยู่เสมอ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น. 137) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม ดังนี้

1. หลักความสามารถ (The Rule of Competence) หมายถึง การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานหรือแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งใด ๆ จะต้องยึดหลักความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ โดยพยายามหาทางคัดเลือกเพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน

2. หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติ และพื้นความรู้ตามที่กำหนดได้มีสิทธิ์เข้าสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้าปฏิบัติงานได้ทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องชาติตระกูลหรือศาสนา เป็นการให้โอกาสแก่ผู้มีสิทธิ์เท่าเทียมกัน และในการกำหนดเงินเดือนหรือค่าตอบแทนก็ยึดหลักความเสมอภาค

3. หลักความมั่นคง (Security on Tenure) หมายถึง การให้หลักประกันแก่ผู้ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานว่าจะมีความมั่นคงในชีวิต สามารถยึดเป็นอาชีพได้ตราบเท่าที่ยังมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความประพฤติและมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ โดยให้มีเงินเดือนเพียงพอกับการครองชีพและได้สวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) หมายถึง การให้ข้าราชการประจำต้องเป็นกลางทางการเมือง กล่าวคือ ข้าราชการประจำต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐอย่างเต็มความสามารถและเต็มภาคภูมิ โดยไม่คำนึงว่านโยบายของรัฐมาจากพรรคการเมืองที่ตนชอบด้วยหรือไม่ก็ตาม

ภทรวดี ศรีโษฐ์ (2559, น. 39) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลจะต้องยึดหลัก ดังนี้

1. หลักความเสมอภาค เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันทั้งในการคิดสรรและการปฏิบัติงาน
2. หลักความสามารถ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่ง
3. หลักความมั่นคง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยมิถูกกลั่นแกล้งโดยไม่เป็นธรรม
4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานได้โดยอิสระปราศจากการครอบงำและอิทธิพลทางการเมือง
5. หลักการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
6. หลักความเหมาะสม เพื่อการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ
7. หลักความยุติธรรม คุณธรรม
8. หลักสวัสดิการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร
9. หลักเสริมสร้างจริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย
10. หลักมนุษยสัมพันธ์ เพื่อการสร้างบรรยากาศในการทำงาน
11. หลักประสิทธิภาพ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการทำงาน
12. ยึดหลักการศึกษาวิจัยและพัฒนา เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้ดียิ่งขึ้น

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560, น. 42) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการบริหารงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคคล เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการด้านมนุษย์ เพื่อจะได้ นำ

หลักการและแนวคิดไปเป็นแนวทางในการดำเนินงาน โดยสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สิววรรค์ ไชยกุล (2562, น. 31) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการบริหารงานบุคลากรที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการด้านทุนมนุษย์ เพื่อจะได้นำหลักการและแนวคิดไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

พัทธา เชื้อวชิรา (2564, น. 15) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มพูนสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ โดยหลักในการบริหารงานบุคลากรมีอยู่ 2 ระบบ ได้แก่ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณธรรม (Merit System)

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจะได้นำหลักการแนวคิดมาเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์ในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จนั้น ควรมีการกำหนดและดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งมีนักวิชาการได้นำเสนอวัตถุประสงค์ในการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เขียวขิง (2550, น. 23 - 24) ได้เสนอวัตถุประสงค์การบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารงานบุคคลไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ทางสังคม (Societal Objective) เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมต่อความต้องการ เช่น สังคมอาจตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยกฎหมายที่แสดงถึงอาชญากรรม ความปลอดภัย และส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

2. วัตถุประสงค์ด้านองค์กร (Organization Objective) เพื่อตระหนักว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีอยู่ที่จะให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป็นเป้าหมายในตัวเอง แต่เป็นเพียงเครื่องมือหรือแนวทางที่ช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขั้นต้นหรือเป็นหน่วยงานที่รับใช้ส่วนต่าง ๆ ขององค์กร

3. วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ (Functional Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำให้ประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร

4. วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล เช่น ได้รับการบำรุงรักษาธำรงไว้และได้รับการพอใจ

วิลาวรรณ รัชกาล (2554, น. 1 - 9) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่าง ๆ ดังนี้

1. ตอบสนองความต้องการระดับสังคม (Society's Requirement) โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่สังคมจะได้รับให้บุคลากรทุกคนมีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสม มีงานทำ มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ต้องการของสังคม

2. สนองความคาดหวังระดับการบริหารขององค์กร (Management's) ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์กรมีความคาดหวังที่จะได้บุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องตระหนักภาระหน้าที่ที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการการจัดคนเข้าทำงาน โดยดูแลตั้งแต่ก่อนเข้าปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความมั่นใจ ความศรัทธาให้แก่บุคลากรทุกคนที่จะเข้าร่วมงาน และสร้างความแข็งแกร่งให้องค์กรต่อไป

3. สนองความต้องการระดับผู้ปฏิบัติงาน (Employee's Need) องค์กรจะต้องตระหนักเสมอว่าบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานทุกคนต่างมุ่งหวังที่จะมีวิธีการดำรงชีวิตที่ดีในสังคม ครอบครัวมีความสุข สังคมยอมรับยกย่อง และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ควรละเลยต่อความต้องการพื้นฐานที่บุคคลทุกคนจะได้รับ เพราะสิ่งเหล่านี้จะต้องย้อนกลับมาสร้างความเจริญเติบโตแก่องค์กรในท้ายที่สุด

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 76) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลไว้ได้แก่

1. เพื่อช่วยคัดสรรและเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
2. เพื่อช่วยและพัฒนาให้บุคลากรใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. เพื่อยกระดับความสามารถและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
4. เพื่อช่วยรักษานักวิชาการที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานในระดับที่พึงปรารถนาในองค์กร
5. เพื่อผลักดันให้องค์กรดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

มนตรี พรหมลาวัลย์ (2556, น. 30) วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล คือ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีจำนวนเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ รวมทั้งพัฒนาและธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจบรรลุจุดมุ่งหมายที่พึงประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพล ทศศรี (2558, น. 14) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อการปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพ การบำรุงรักษาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ตลอดจนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

สิวรรถ ไชยกุล (2562, น. 30) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคลากรนั้นจะต้องคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ความคาดหวังทางด้านการบริหารโดยมีเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักสำคัญ แต่จะต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรด้วย เช่น นโยบายเกี่ยวกับการบำรุงรักษา การพัฒนา การให้ขวัญกำลังใจ เป็นต้น โดยความต้องการเหล่านี้จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและบุคลากรในองค์กรต่างก็มีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคลมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ บำรุงรักษาสิทธิประโยชน์สวัสดิการ ตลอดจนคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่ออยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

กระบวนการในการบริหารงานบุคคล

กระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การธำรงรักษา การประเมินผล การปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการให้พ้นจากงาน การบริหารงานบุคคลจึงต้องมีกระบวนการในการบริหาร ซึ่งมีนักวิชาการ และนักการศึกษา ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

ศิริพล ทศศรี (2558, น. 20) กล่าวว่า กระบวนการบริหารบุคคลเริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวพันกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560, น. 44) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคลากรเริ่มตั้งแต่ กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหาการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

วิภาดา สารัมย์ (2562, น. 39) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคลากรเริ่มตั้งแต่ กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

สงกรานต์ ตะโคดม (2563, น. 25) กล่าวว่า กระบวนการบริหารบุคคล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดกับองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหา การพัฒนา การดำรงรักษา ตลอดจนการให้ออกจากงาน ซึ่งกระบวนการทั้งหมดต้องดำเนินการภายใต้หลักการบริหารและกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งหากมีการบริหารจัดการที่ดี ย่อมนำมาซึ่งประโยชน์ทั้งแก่องค์กร หน่วยงานหรือตัวผู้ได้รับการพัฒนาเอง

มันดี และนอร์ (Mondy and Noe, 1990, pp. 9 - 10) เสนอกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา และการคัดเลือก
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. การจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยความสะดวก
4. การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ
5. การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ
6. การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์

คาซิโอ (Cascio, 1992, p. 182) ได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

1. การสร้างความสนใจ
2. การคัดเลือก
3. การบำรุงรักษา
4. การพัฒนา
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การปรับปรุงแก้ไข

อาร์มสตรองค์ (Armstrong, 1995, p. 97) ได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. การแสวงหาบุคคล
2. การจ่ายค่าตอบแทน
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาบุคลากร
5. การให้บริการกับบุคลากร
6. การให้พ้นจากงาน
7. การเสริมสร้างงานสัมพันธ์

สรุปได้ว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลเริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล เป็นกรอบหรือแนวทางในการดำเนินงานที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปใช้ในการวางแผนงานด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 เป็นกฎหมายที่ออกตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งด้านการบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ทั้งหมด 20 ขอบข่าย ดังนี้ (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, น. 121 - 122)

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทาง
การศึกษา
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โสภณ เกียรติหินกุล (2555, น. 24) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ การวางแผนนโยบายเกี่ยวกับบุคลากร งานอกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับบุคลากร การรักษาวินัยเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ชุมชน งานอัตราจ้างและกำหนดตำแหน่ง การจัดครูเข้าสอน การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง งานมอบหมายภาระหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับบุคลากร งานกำหนดคุณสมบัติที่สอดคล้องกับตำแหน่งบุคคล งานจัดอันดับสายงานบังคับบัญชา งานเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง งานหาคนและคัดเลือกคนเข้าทำงาน งานบรรจุแต่งตั้ง งานปฐมนิเทศครูใหม่ งานรวบรวมประวัติบุคคล งานโอนย้ายบุคลากร งานฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร งานประเมินผลงานบุคลากร งานพิจารณาความดีความชอบ งานเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง งานรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา งานจัดสวัสดิการแก่บุคลากร งานรักษาวินัยของบุคลากร งานสร้างขวัญกำลังใจในด้านต่าง ๆ แก่บุคลากร งานเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556, น. 25) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การพ้นจากตำแหน่งหรือการออกจากราชการ

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2556, น. 8) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบริหารบุคคลมี 10 ด้าน ได้แก่

1. การวิเคราะห์งาน โดยคำนึงถึงตำแหน่ง จำนวน คุณสมบัติ ความสามารถเฉพาะ ประสิทธิภาพ และขอบเขตงาน
2. การวางแผนกำลังคน คาดคะเนความต้องการกำลังคน
3. การสรรหาพนักงาน การค้นหาบุคคลที่มีความสามารถทำงาน
4. การคัดเลือก เป็นกระบวนการพิจารณาความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของผู้สมัคร
5. การฝึกอบรมและการพัฒนา
6. การจูงใจ เป็นสิ่งเร้ากระตุ้นเพื่อชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้เกิดการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์
7. การจ่ายค่าตอบแทน
8. การส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย การดูแลสุขภาพ
9. วินัยและการร้องทุกข์
10. การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยทำหลังจากพนักงานเข้าทำงาน

จิตตินันท์ นันทไพญญ์ (2557, น. 83) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิภาดา สารัมย์ (2562, น. 14 - 15) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 5 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ

1. การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร โดยจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการ

บริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน วิเคราะห์ปริมาณงาน กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน จัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อที่จะทำให้สามารถปฏิบัติการกิจขององค์กรได้บรรลุเป้าหมาย

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้าร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสมโดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า มีการประชาสัมพันธ์ กำหนดคุณสมบัติ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหา มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรม จะส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

3. การธำรงรักษามูลค่าบุคคล หมายถึง กระบวนการดูแลสนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรให้ดีที่สุด ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่ดี ปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจนการให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม การยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน การจัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัย การจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจนในการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการสังเกต จดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ เงินเดือน รวมไปถึงการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อบันทึกเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนามูลค่าบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง และเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน

5. การพัฒนามูลค่าบุคคล หมายถึง กระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดี ปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีเพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง จัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ รวมถึงมีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนให้เป็นไป

อย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ธีระวัฒน์ นิ่มปรางค์ (2563, น. 53 - 54) กล่าวว่า การบริหารบุคคลในสถานศึกษาภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง ภารกิจหลักของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับวางแผนในการกำหนดอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า ตลอดจนการวางแผนอัตรากำลังให้เพียงพอ กับความต้องการของหน่วยงาน โดยมีการนำเสนอแผนอัตรากำลังให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาจัดสรรตามลำดับต่อไป

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการดำเนินงานตามขั้นตอน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้าปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถพัฒนาตนเองด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ การประชุม การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ อีเมล เป็นต้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอาชีพและมีความพร้อมในอันที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติที่มีผลงานดีเป็นที่ประจักษ์

4. วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การควบคุมดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติตามอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม โดยให้ความรู้ความเข้าใจข้อตกลงที่ชัดเจนเกี่ยวกับระเบียบวินัย มาตรฐานของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นระยะ ๆ เช่น การประชุม สัมมนา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำผิดวินัยได้ชี้แจงเหตุผลการกระทำผิดวินัยก่อนดำเนินการทางวินัย

5. การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการหรือการพ้นจากงาน เป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลขั้นสุดท้าย ซึ่งการออกจากราชการอาจมาจากสาเหตุต่าง ๆ โดยสถานศึกษาจะต้องมีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ โดยมีคณะกรรมการกลางปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่งอย่างถูกต้อง และมีคณะกรรมการดำเนินการทางวินัยอย่างเป็นระบบ บริสุทธิ์ยุติธรรม

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

[illegible]

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล ขอบข่ายการบริหาร งานบุคคลของสถานศึกษา											รวมความถี่	ร้อยละ
	สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)	โสภณ เกียรติพานิช (2555)	วิชัย โสวรรณจินดา (2556)	พรทิพย์ เอี่ยมทาลา (2556)	จิตตินันท์ นันทไพบุลย์ (2557)	ศิริพล ทัดศรี (2558)	เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560)	วิภาดา สารมย์ (2562)	ธีระวัฒน์ นิมมปรังค์ (2563)	Lunenberg & Ornstein (2011)		
การส่งเสริมและยกย่อง เชิดชูเกียรติ	✓										1	4.76
การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณวิชาชีพ	✓										1	4.76
การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและ จริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	✓										1	4.76
การริเริ่มส่งเสริมการขอรับ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา	✓										1	4.76
การพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10*	47.62
การธำรงรักษามูลค่า	✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	8*	38.10

จากการสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลตามตารางที่ 2.1 ผู้ศึกษาได้เลือก
ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล โดยพิจารณาความถี่ซ้ำกันของขอบข่ายการบริหารงานบุคคลตั้งแต่
5 รายการขึ้นไป และบูรณาการขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้ขอบข่ายการบริหารงาน
บุคคลที่ใช้ในการสังเคราะห์ครั้งนี้ 6 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด
ตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การธำรงรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา
บุคลากร การรักษาวินัยและการออกจากราชการ ดังรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

การดำเนินงานบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพจะต้องเริ่มจากการวางแผนบุคคล และอัตรากำลัง เพื่อให้การทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง สรุปได้ ดังนี้

พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556, น. 27) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษา เพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ประกอบด้วยขอบข่ายภารกิจ คือการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดการขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะของข้าราชการครู

สายพิน เจริญสวัสดิ์ (2559, น. 24) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การคาดคะเนถึงความต้องการกำลังคนของหน่วยงานไว้ล่วงหน้า โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย และมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้คน โดยจะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

รุ่งฤทัย ไมตรีก้านตรง (2560, น. 33) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การคาดคะเนความต้องการใช้บุคลากรของผู้บริหารที่จะทำได้มา ซึ่งบุคลากรในปริมาณและคุณภาพที่ถูกต้องเหมาะสม สำหรับใช้ในการบริหารงานในองค์กรที่ตนรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ภูวดล บุญอ่ำ (2560, น. 6) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่องการวิเคราะห์และการมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังคน โดยการรวบรวมข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งและการประเมินความต้องการอัตรากำลัง และนำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินการในการวางแผนอัตรากำลังคน การจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการใช้บุคคล

ความสำคัญของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

มาราณีย์ สัสดีวงศ์ (2553, น. 30) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง หรือการวางแผนกำลังคน มีความสำคัญทำให้องค์กรทราบถึงความต้องการด้านกำลังคน เพื่อปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพโดยการสรรหาเพิ่ม และพัฒนากำลังคนให้ใช้ประโยชน์สูงสุด

ยูโสภ อาคำ (2556, น. 62) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้องค์กรทราบว่าการบุคคลประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด กำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการว่าได้จากไหน และอย่างไร เพื่อให้องค์กรได้ใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีประโยชน์สูงสุด

ธารานี หะยีเจเฮง (2562, น. 30) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีความสำคัญต่อองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล และเพื่อใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งทำให้องค์กรทราบถึงความต้องการด้านบุคลากร และใช้ในการวางแผนเพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

องค์กรจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีบุคลากรที่ดีและเหมาะสมกับงาน การสรรหาบุคคลเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่จึงเป็นสิ่งสำคัญ ความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้มีนักวิชาการให้ความหมายสรุปได้ ดังนี้

ศิริพร หมอยา (2556, น. 4) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้าร่วมปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหารงาน

มนตรี พรหมลาวัลย์ (2556, น. 52) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการแสวงหาให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพ คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถที่เหมาะสม โดยผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบ กฎเกณฑ์ มีคำสั่งอนุมัติให้เข้าปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบงานในตำแหน่งนั้น ๆ

สายพิน เขียมสวัสดิ์ (2559, น. 24) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การวางแผนแสวงหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมตรงตามที่ต้องการให้มีจำนวนเพียงพอกับอัตรากำลังได้โดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งและสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงานได้

พรทิพย์ เสือเหลือง (2563, น. 4) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การบริหารงานบุคลากรในเรื่องการดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สงกรานต์ ตะโคตม (2563, น. 10) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งหมายถึง กระบวนการในการสรรหาและกระตุ้นใจให้บุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งมาสมัครใน ตำแหน่งที่เราต้องการ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าหน่วยงานจะได้บุคลากรที่มีความสามารถตรง กับความต้องการที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มี คุณสมบัติและมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้าปฏิบัติงานตามที่หน่วยงาน ต้องการ โดยวิธีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ การสรรหา การรับย้ายโอนเข้ารับราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

ความสำคัญของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ณัฐพร คาวิน (2557, น. 24) กล่าวว่า การสรรหาบุคคลและการคัดเลือกบุคคลเป็น งานที่มีความสำคัญ เพราะความก้าวหน้าของหน่วยงานหรือองค์กรทุกชนิดขึ้นอยู่กับปริมาณและ คุณภาพของบุคคลที่มีอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ผิดพลาดหน่วยงานหรือองค์กรก็จะมีบุคคลที่ไม่เหมาะสมกับงาน ซึ่งจะมีผลกระทบอย่างร้ายแรง แก่องค์กร

ทิพรัตน์ ทับแกลน (2559, น. 35 - 37) กล่าวว่า การสรรหาบุคคล เป็นงานบริหาร ที่มีความสำคัญ เพราะความก้าวหน้าของหน่วยงานหรือองค์กรทุกชนิดขึ้นอยู่กับปริมาณและ คุณภาพของบุคคลที่มีอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคล ผิดพลาด ทำให้องค์กรมีบุคคลที่ไม่เหมาะสมกับงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานหรือองค์กรได้

สรุปได้ว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีความสำคัญต่อองค์กร หากองค์กรมี การเลือกสรรและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามความต้องการ และได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงาน จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การธำรงรักษา

ความหมายของการธำรงรักษา

การธำรงรักษาบุคลากรเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องทำให้ บุคลากรมีคุณภาพ ซึ่งได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการธำรงรักษาไว้ดังนี้

จุฑารัตน์ แสงสุข (2557, น. 13) กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคลากรหรือการบำรุงรักษา บุคลากร หมายถึง การดูแลคุ้มครองบุคลากรให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีการตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่อย่างยุติธรรม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดบุคลากรกระทำผิดวินัย มีการจัดบรรยากาศการทำงาน ให้เอื้อต่อความมั่นคงปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากร รู้สึกถึงความปลอดภัย ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ให้บุคลากรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

การแสดงออก การกระทำ และการปรับโครงสร้างขององค์กร มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิต กิจกรรมที่สร้างความภูมิใจ จัดสวัสดิการค่าตอบแทนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างและเงินเดือน เงินช่วยเหลือบุตร เงินชดเชยบำเหน็จบำนาญ หรือสวัสดิการ จากนั้นยังมีการส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจเสริมสร้างพัฒนาเจตคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีอีกด้วย

จิตติพร สิมสวัสดิ์ (2561, น. 18) กล่าวว่า การธำรงรักษานุคลากร หมายถึง การดำเนินการบำรุงรักษาหรือธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่เล็งเห็นว่าเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ โดยการใช้แรงจูงใจ การให้เงินค่าตอบแทน สวัสดิการด้านสุขภาพ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อันเป็นการแสดงออกขององค์กรที่มีต่อบุคลากรในทุกระดับชั้นให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข

ธารานี หะยีเจะเฮง (2562, น. 36) กล่าวว่า การธำรงรักษานุคลากร เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ การใช้สิ่งจูงใจซึ่งอาจเป็นวัตถุหรือโอกาส หรือการจัดสภาพการทำงานและสวัสดิการที่ดี เข้าใจในความต้องการและสนองความต้องการของบุคลากร ให้สวัสดิการและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในองค์กรและบุคลากรได้รับประโยชน์ร่วมกัน บำรุงขวัญและกำลังใจอยู่

ส ม อ
จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อสร้างสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ส่งเสริมความปลอดภัยให้กับสมาชิกหรือบุคลากรให้มีความรู้สึกรักพอใจในงานที่ทำ เพื่อให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้นานที่สุดโดยอาศัยหลักความเป็นธรรม

บุญคิด หง้าฝา (2562, น. 108) กล่าวว่า การธำรงรักษานุคลากร หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อการจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อสถานศึกษา เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ให้บริการอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพียงพอ ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้บุคลากรมีความสุขกายสุขใจ จูงใจ เสริมสร้างพัฒนาเจตคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี มีการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ส่งเสริมให้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษาโดยให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาขณะปฏิบัติงาน จัดให้มีการความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้

ประพิมพ์ นภวงศ์ ณ อยุธยา (2563, น. 54) กล่าวว่า การธำรงรักษาหรือการรักษาไว้ หมายถึง ความพยายามในการรักษานุคลากรตั้งแต่เริ่มเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร โดยทำให้บุคลากรมีความพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษานุคลากรที่ดีมีความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังและ

ความสามารถที่มีอยู่ ส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของตนเอง มีสุขภาพจิตและกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์ และความผูกพันที่ดีในการทำงานร่วมกัน ภายในองค์กร

สรุปได้ว่า การธำรงรักษา หมายถึง การดูแลรักษานุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร อย่างมีความสุข โดยทำให้นุคลากรมีความพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจน สร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการธำรงรักษา

สุเทพ เท่งประกิจ (2557, น. 38) กล่าวว่า ความสำคัญของการธำรงรักษา เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ การใช้สิ่งจูงใจซึ่งอาจเป็นวัตถุหรือโอกาส หรือการจัดสภาพการทำงาน และสวัสดิการที่ดี เข้าใจในความต้องการและสนองความต้องการของบุคคล ให้สวัสดิการและ จัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในองค์กรและบุคลากรได้รับประโยชน์ร่วมกัน มีการบำรุงขวัญและ กำลังใจอยู่เสมอ จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อสร้างสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ส่งเสริม ความปลอดภัยให้กับบุคลากรมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำรู้สึกเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ให้นานที่สุด โดยอาศัย หลักแห่งความเป็นธรรม

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559, น. 31) กล่าวว่า การธำรงรักษาทำให้เกิดความสามัคคี อันดีภายในองค์กร ทำให้นุคลากรอยู่ในระเบียบวินัย มีน้ำใจซึ่งกันและกัน เมื่อองค์กรจะปฏิบัติงาน สิ่งใดก็จะประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

วนิดา เหลนปก (2560, น. 37) กล่าวว่า ความสำคัญของการธำรงรักษา ประกอบด้วย

1. การธำรงรักษาเป็นการรักษานุคลากรที่มีความสามารถไว้กับองค์กร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร ซึ่งการจัดกิจกรรมที่ดีย่อมทำให้นุคลากร มีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานโดยตรง

2. การธำรงรักษาช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสายตาของ บุคคลภายนอก

3. การธำรงรักษานุคลากรส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศชาติ เพราะ คนงานไม่มีปัญหาการเรียกร้องในสิ่งที่องค์กรไม่ได้จัดความคุ้มครองและช่วยเหลือในขณะปฏิบัติงาน

ประพิม นภวงศ์ ณ อยุธยา (2563, น. 50) กล่าวว่า การธำรงรักษานุคลากรจะช่วย ให้เกิดการเพิ่มผลผลิตและพัฒนาางานขององค์กร โดยการธำรงรักษานุคลากรเป็นบทบาทของ ผู้บริหารที่จะต้องทำ เพื่อให้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพได้อยู่ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรได้นานเท่าที่ จะนานได้ เพราะหากไม่รักษาคณคิมีความสามารถเอาไว้ องค์กรย่อมจะพัฒนาให้เจริญเติบโตได้ยาก

สรุปได้ว่า การธำรงรักษาบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะการเสริมสร้างแรงจูงใจ การจัดสภาพการทำงานและสวัสดิการที่ดี การบำรุงขวัญและกำลังใจ จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการให้ความหมายสรุปได้ดังนี้

ภพกมล मुखศรี (2556, น. 9) กล่าวว่า การประเมินผลปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับการดำเนินงานการประเมินในการปฏิบัติหน้าที่โดยการกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน มีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามที่กำหนดไว้ แล้วนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

ดวงเดือน ดิษะบุตร (2556, น. 26) กล่าวว่า การประเมินผลปฏิบัติงาน หมายถึง การวัดผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากร โดยใช้ระบบยุติธรรมที่มีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสมกับงานและเป็นข้อมูลในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือปรับตำแหน่ง โดยนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

ลัดดาวัลย์ สำราญ (2556, น. 174) กล่าวว่า การประเมินผลปฏิบัติงาน หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือทีมงานในช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อตรวจสอบว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดและเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับหรือไม่ และเพื่อประกอบการพิจารณาบุคลากรให้ได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

วรพร พรหมแก้วพันธ์ (2557, น. 56) กล่าวว่า การประเมินผลปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ใช้ประกอบในการตัดสินคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ยังนำผลที่ได้ไปพัฒนาการปฏิบัติงานและปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากที่สุด

จตุรงค์ ศรีวิงษ์วรรณ (2558, น. 138) กล่าวว่า การประเมินผลปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรดำเนินการเพื่อตรวจสอบคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยการประเมินนั้นต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นมาตรฐานในการประเมินด้วย ซึ่งตัวชี้วัดมีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ นโยบาย และแผนงานขององค์กร

วรรณา เข้มพุทธา (2559, น. 35) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ดุลพินิจและข้อจำกัดต่าง ๆ ในการพิจารณาตัดสินความสามารถของบุคลากร ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยการเปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจนในการประเมินค่าผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้เหมาะสม มีประสิทธิภาพ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ และการเลื่อนเงินเดือน

ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วราพร พรหมแก้วพันธ์ (2557, น. 60) กล่าวว่า ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน 3 ระดับ คือ ความสำคัญต่อบุคลากร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ถึงผลการประเมินการปฏิบัติงานและสามารถนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงผลการทำงานของตนเอง ความสำคัญต่อหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา โดยหัวหน้างานสามารถนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และความสำคัญต่อองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีความเป็นกลางยุติธรรม เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559, น. 33) กล่าวว่า ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนามูลฐานในองค์กร ซึ่งบุคคลใดเมื่อได้รับการประเมินแล้วควรได้รับการพัฒนา หรือส่งเสริมสนับสนุนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

วราดา ณ ลานคา (2560, น. 44) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญในการควบคุมบุคคลขององค์กรด้านการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการดำเนินงานระบบต่าง ๆ คือ มีความสำคัญต่อบุคคล ต่อหัวหน้างาน และต่อองค์กร

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญทั้งต่อการพัฒนามูลฐานในองค์กร ต่อหัวหน้างาน และต่อองค์กร ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

5. การพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญที่องค์กรจะต้องดำเนินการพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีทักษะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ดังนี้

วรพร พรหมแก้วพันธ์ (2557, น. 51) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การให้การศึกษา ฝึกฝนเรื่องของความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เฉพาะด้านให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้และปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

อภัยสิทธิ์ ใจพร (2557, น. 7) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ โดยองค์กรมีการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาขยายผลในองค์กร มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

อลงกรณ์ งามกุศล (2559, น. 47) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะในการปฏิบัติงาน และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาครูและบุคลากรบรรจุใหม่ การพัฒนาคนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง วิทยฐานะ และการพัฒนาขณะดำรงตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญและมีประสบการณ์ในหน้าที่ของตน

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

วรพร พรหมแก้วพันธ์ (2557, น. 52) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เป็นการส่งเสริม เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร โดยการประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงงานที่ปฏิบัติอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและองค์กร

อลงกรณ์ งามกุศล (2559, น. 49) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการปรับปรุงสมรรถภาพในด้านการทำงาน ส่งเสริมและเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามวิทยาการใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาได้

พื้นที่ที่ ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลกร ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

เวกซ์, และลาแธม (Wexley, & Latham, 1981, pp. 4 - 5) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. เพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในองค์กร
- แต่ละระดับเกี่ยวกับความเข้าใจในกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ หน้าที่ความรับผิดชอบ รูปแบบการบริหารและการจัดการองค์กร
2. เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร
3. เพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรภายในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ และมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก

6. การรักษาวินัยและการออกจากราชการ

ความหมายของการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

ความหมายของการรักษาวินัยและการออกจากราชการได้มีนักวิชาการให้ความหมายสรุปได้ดังนี้

มนตรี พรหมลาวัลย์ (2556, น. 73) กล่าวว่า วินัยและการให้พ้นจากงานหรือการออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยจรรยาบรรณของวิชาชีพการส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัยจรรยาบรรณของวิชาชีพและการดูแลป้องกันไม่ให้เกิดกระทำผิด และการสั่งให้บุคลากรพ้นจากงานด้วยเหตุผลลาออก หรือถูกดำเนินการทางวินัยในกรณีกระทำผิดร้ายแรงหรือด้วยเหตุอื่น ๆ

ศิริพล ทศศรี (2558, น. 30 - 34) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และข้อปฏิบัติที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการกรณีความผิดร้ายแรง/ไม่ร้ายแรง การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ส่วนการออกจากราชการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการพ้นสภาพจากการเป็นข้าราชการ อาจเกิดขึ้นตามสถานภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้ หรือตามความประสงค์ของตัวข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา เพื่อประโยชน์ทางราชการ ซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อความมั่นคงในการดำรงสถานภาพของข้าราชการ และเพื่อประโยชน์ของราชการควบคู่กันไปตามระบบคุณธรรม

ฉันทนิช ศรีธาคำ (2558, น. 6) กล่าวว่า การรักษาวินัยและการออกจากราชการ หมายถึง การดำเนินงานใด ๆ ของสถานศึกษาต่อข้าราชการครูและบุคลากรของสถานศึกษาของ ส่วนราชการในทางวินัย กรณีมีผู้กระทำผิดวินัย อีกทั้งการดำเนินงานการขึ้นเรื่องอุทธรณ์ ร้องทุกข์ เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม และการเสริมสร้างการป้องกันการกระทำผิดตลอดจนการดำเนินการ เกี่ยวกับการออกจากราชการของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาของส่วนราชการในสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน

ผลสุติ จิรนากุล (2562, น. 47) กล่าวว่า การรักษาวินัย หมายถึง กระบวนการ เกี่ยวกับการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย การดำเนินการทางวินัยการอุทธรณ์และ การร้องทุกข์ ส่วนการออกจากราชการ หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการลาออกจากราชการและ สำนวนความต้องการในการออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การประกาศเกียรติคุณและ การเกษียณอายุราชการ

ไตรรงค์ จันทะบาล (2563, น. 7 - 8) กล่าวว่า การรักษาวินัย หมายถึง การปฏิบัติ ตนให้อยู่ในกฎระเบียบ กฎหมาย และศีลธรรมอันดีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การรักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบและการส่งเสริมบุคลากรให้รักษาวินัย อย่างสม่ำเสมอรวมถึงการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ส่วนการออกจากราชการหมายถึง การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการลาออกจากราชการ หรือให้ออกจากราชการ ตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยการให้ออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกกรณีเจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน มีมลทินมัวหมอง และได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด

สรุปได้ว่า การรักษาวินัยและการออกจากราชการ หมายถึง การปฏิบัติตนให้อยู่ ในกฎระเบียบ กฎหมายและศีลธรรมอันดีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การรักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบ และการส่งเสริมบุคลากรให้รักษาวินัยอย่าง สม่ำเสมอรวมถึงการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการออกจากราชการ

ความสำคัญของการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

ทิพรัตน์ ทับแคลน (2559, น. 38) กล่าวว่า วินัยเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการบริหารงาน เพราะวินัยเป็นข้อกำหนดแนวทางปฏิบัติของบุคคลในองค์กรให้อยู่ร่วมกันได้ ด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้ความคุ้มครองในการปฏิบัติงาน ให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และกำหนดถึงแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

อลงกรณ์ งามกุศล (2559, น. 57) กล่าวว่า การรักษาวินัยมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งต่อบุคคล ต่อองค์กร ต่อสังคมและประเทศชาติ เพราะหากบุคลากรเป็นผู้มีระเบียบวินัยที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าของ สังคมและประเทศชาติเป็นสังคมแห่งความสุขที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การรักษาวินัยมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรรักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบอยู่เสมอ ย่อมส่งผลทำให้การดำเนินการทางวินัย และการให้ออกจากราชการลดน้อยลง องค์กรสามารถพัฒนาและนำไปสู่ความสำเร็จได้

บริบทและการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อมูลบริบทและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนจากแผนปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน, 2564, น. 3 - 8) ดังนี้

บริบทของจังหวัดแม่ฮ่องสอน

จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตั้งอยู่ระหว่างทิวเขาดอยมูฮังซึกับทิวเขาแดนลาว มีความยาวจากทิศเหนือจรดทิศใต้ประมาณ 250 กิโลเมตร ความกว้างจากทิศตะวันออกจรดทิศตะวันตก ประมาณ 95 กิโลเมตร มีรูปร่างคล้ายม้าน้ำ อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร 928 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับ จังหวัดอื่นและต่างประเทศ คือทิศเหนือและทิศตะวันตกติดต่อกับประเทศสหภาพพม่ารวม 3 รัฐ คือ รัฐฉานตอนใต้ รัฐกะชาและรัฐกะทอเล โดยมีเทือกเขาดอยมูฮังซึตะวันตก แม่น้ำสาละวิน และแม่น้ำเมย เป็นแนวพรมแดนกั้นระหว่างประเทศ ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอเวียงแหง อำเภอเชียงดาว อำเภอแม่อิง อำเภอแม่แจ่ม อำเภอฮอด และอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีเทือกเขาดอยมูฮังซึกลางและเทือกเขาดอยมูฮังซึตะวันออกเป็นแนวเขตจังหวัด ทิศใต้ติดต่อกับอำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก โดยมีแม่น้ำยวมและแม่น้ำเงาเป็นแนวเขตจังหวัด สภาพภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นภูเขา สูงสลับซับซ้อนป่าไม้และที่ราบลุ่ม รวมเนื้อที่ 12,681,259 ตารางกิโลเมตร ซึ่งพื้นที่ส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 90.5 เป็นพื้นที่ป่าภูเขาสูงและลาดชันร้อยละ 9.5 ที่เหลือเป็นที่ราบลุ่มตามลำน้ำ และหุบเขา เนื่องจากเป็นเมืองที่ตั้งอยู่ในหุบเขาเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้มีสภาพอากาศร้อนมาก ในฤดูร้อน และหนาวมากในฤดูหนาว ในฤดูฝนมีปริมาณฝนตกอยู่ในระดับเฉลี่ยทั้งปี ประมาณปีละ 800 – 1,000 มิลลิเมตร

ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่ของจังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นทิวเขาสูงสลับซับซ้อนและยังคงเป็นป่าไม้ตามธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์โดยมีพื้นที่ป่าไม้ประมาณ 6,976,650 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 88.02 ของพื้นที่ทั้งจังหวัด มีทิวเขาเรียงตามแนวทิศเหนือ – ใต้ ขนานกัน ซึ่งมีทิวเขาที่สำคัญ คือทิวเขาแดนลาว อยู่ทางตอนเหนือสุดของจังหวัด เป็นแนวแบ่งเขตแดนประเทศไทยกับประเทศสหภาพพม่า และทิวเขาถนนธงชัยเป็นแนวชายแดนไทย – สหภาพพม่า

การปกครอง

จังหวัดแม่ฮ่องสอนแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 7 อำเภอ 44 ตำบล 415 หมู่บ้าน 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 เทศบาลเมือง 6 เทศบาลตำบล และ 42 องค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 254,804 คน ประกอบด้วยหลายชนเผ่า อยู่กระจัดกระจายไปตามหมู่บ้าน ตำบล อำเภอต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มชนที่อยู่ในพื้นราบ ประกอบด้วย ชาวไต (ไทยใหญ่) ชาวไทยจากจังหวัดอื่น ๆ และชาวเขาบางส่วน และกลุ่มชนชาวไทภูเขาที่อาศัยอยู่ตามภูเขา ไหล่เขาต่าง ๆ ประกอบด้วย กะเหรี่ยง ม้ง ละว้า มูเซอ และลีซอ ประชากรทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าว ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและมีฐานะยากจน

ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ตั้งอยู่ในบริเวณโรงเรียนห้องสอนศึกษา ในพระอุปถัมภ์ฯ เลขที่ 1/17 ถนนขุนลุมประพาส ตำบลจองคำ อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน รหัสไปรษณีย์ 58000 เบอร์โทรศัพท์ 052-049-655

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมใน 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน อำเภอขุนยวม อำเภอปางมะผ้า อำเภอปาย อำเภอแม่ลาน้อย อำเภอแม่สะเรียง และอำเภอสบเมย ดังภาพที่ 2.1

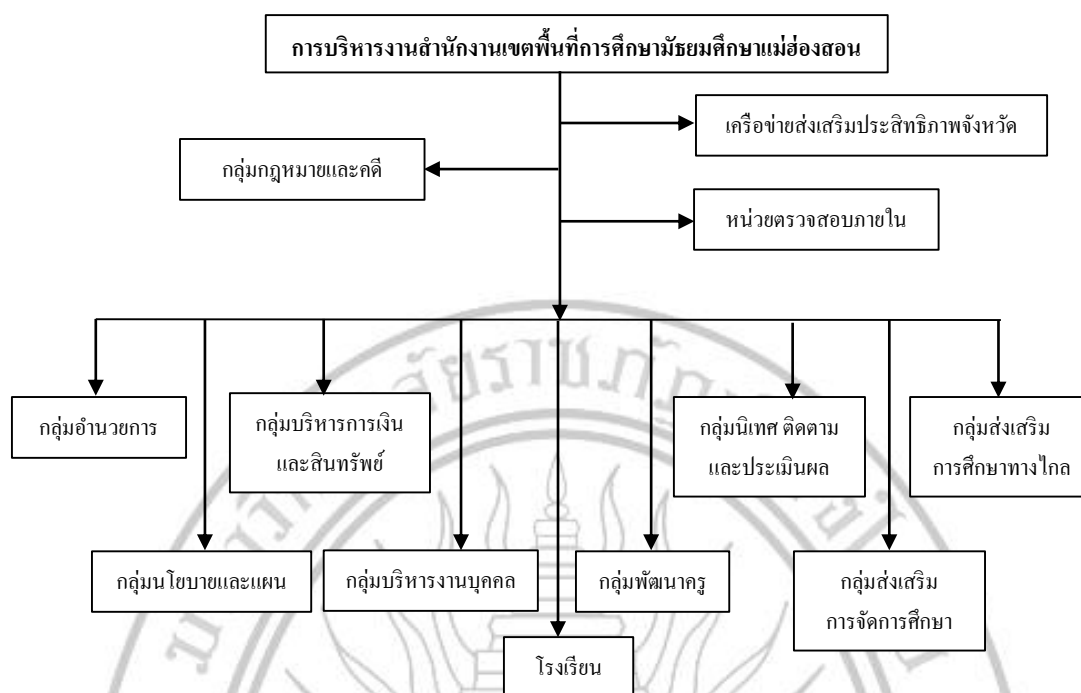


ภาพที่ 2.1 แผนที่พื้นที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน, 2564, น. 6

โครงสร้างการบริหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน รับผิดชอบการจัดการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีหน้าที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 9 กลุ่มงานและ 1 หน่วย ประกอบด้วย กลุ่มอำนวยการ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริม การจัดการศึกษา กลุ่มกฎหมายและคดี และหน่วยตรวจสอบภายใน ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน, 2564, น. 8

การขับเคลื่อนนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ ภายในปี พ.ศ. 2565 สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เป็นองค์กรที่ทันสมัย มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ก้าวไกล ให้บริการด้วยความโปร่งใส ฉับไว และเป็นธรรม ”

คำนิยามองค์กร “เพียบ เนียบ เฉียบ”

เพียบ : องค์กรทันสมัย

เนียบ : คุณภาพก้าวไกล

เฉียบ : ฉับไวบริการ

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร และกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีมาตรฐาน ผลลัพธ์เป็นที่ประจักษ์

2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีระบบตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม

3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

4. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตามหลักทั้งในด้านทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต รวมไปถึงทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อชาติและบ้านเมือง

5. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานสากล มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย และรับผิดชอบต่อสังคม

6. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม ตามความถนัดและมีศักยภาพที่จะพึ่งพาตนเองได้

7. พัฒนาระบบในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

8. พัฒนาระบบบริหารจัดการ โดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย ปลอดภัย เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

2. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและมีสมรรถนะตามหลักสูตรในทุกด้านทั้งในด้านทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

3. ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4. ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม มีความสุจริตและโปร่งใส

6. สถานศึกษาสนองพระราชดำริ โดยการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาตามโครงการกองทุนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร (กพด.)

จุดเน้น

1. สถานศึกษาขับเคลื่อนงานตามโครงการกองทุนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร (กพด.) โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินงาน
2. นักเรียนทุกคนมีทักษะการอ่าน การเขียนเชิงวิเคราะห์ สร้างสรรค์และใฝ่เรียนรู้ด้วยตนเอง
3. สถานศึกษาสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ตามแนวคิด 1 โรงเรียน 1 นวัตกรรม
4. ผู้เรียนมีทักษะด้านอาชีพ
5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน มีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
6. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
7. การบริหารและการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาล มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เข้มแข็ง เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก และส่งเสริมการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและแหล่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
8. สถานศึกษาสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัย โดยกำหนดรูปแบบหรือมาตรการความปลอดภัยแก่นักเรียนทุกด้านทั้งในด้านอุบัติเหตุ ด้านอุบัติภัย และด้านปัญหาทางสังคม โดยอาศัยแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ภายใต้หลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และยึดประโยชน์สูงสุดของนักเรียนเป็นสำคัญ

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ เป้าหมายความสำเร็จ

ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการคุ้มครองและการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำและรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ร้อยละ 100 ของผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างภูมิคุ้มกันพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามแบบใหม่ทุกรูปแบบ
2. ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษได้รับการพัฒนาการจัดการศึกษาตามบริบท

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียน

ทุกคน

เป้าหมายความสำเร็จ

1. ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
3. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ร้อยละ 70 ของอัตราการเข้าเรียนสู่ทุกระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
2. ร้อยละ 20 ของผู้เรียนที่ได้รับเงินอุดหนุนปัจจัยพื้นฐานสำหรับนักเรียนยากจน
3. ร้อยละ 100 ของผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
4. อัตราการออกกลางคันนักเรียนในโรงเรียนสังกัดลดลง
5. ร้อยละของผู้เรียนที่เป็นกลุ่มเสี่ยงที่มีแนวโน้มออกกลางคันได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. ร้อยละของผู้เรียนที่เป็นผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาและพัฒนาสมรรถภาพหรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมตามความจำเป็น

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใน

ศตวรรษที่ 21

เป้าหมายความสำเร็จ

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
2. ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความพร้อมทั้งทางด้านวิชาการ เชี่ยวชาญวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู

4. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ร้อยละ 90 ของผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับดีขึ้น
2. ร้อยละ 80 ของผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ร้อยละ 90 ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาตนตามมาตรฐานวิชาชีพ

4. ร้อยละ 80 ของสถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนตามพหุปัญญา

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

เป้าหมายความสำเร็จ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
2. สถานศึกษาและพื้นที่นวัตกรรมได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความคล่องตัวและเอื้อต่อการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบท
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการบริหารงบประมาณและการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ร้อยละ 80 ของหน่วยงานและสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่เป็นดิจิทัล
2. จำนวนกระบวนการงานที่ได้รับการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น
3. ร้อยละ 80 ของหน่วยงานได้รับการส่งเสริม การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ

4. ร้อยละ 100 หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรด้านการศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย ตามความต้องการและจำเป็นของผู้เรียนและสถานศึกษาในบริบทของแต่ละพื้นที่

5. ร้อยละค่าคะแนนเฉลี่ยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน (ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95

6. ร้อยละ 80 ของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ในเขตพื้นที่พิเศษ และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามบริบทพื้นที่

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

ตารางที่ 2.2 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

โรงเรียน	ผู้บริหาร	ข้าราชการครู	รวม
โรงเรียนห้องสอนศึกษาในพระอุปถัมภ์ฯ	4	79	83
โรงเรียนขุนยวมวิทยา	4	59	63
โรงเรียนปายวิทยาคาร	3	58	61
โรงเรียนปางมะผ้าพิทยาสรรพ์	2	21	23
โรงเรียนแม่สะเรียง “ปริพัตรศึกษา”	5	91	96
โรงเรียนสบเมยวิทยาคม	3	40	43
โรงเรียนเฉลิมรัชวิทยาคม	0	17	17
โรงเรียนแม่ลาน้อยดรุณสิกข์	3	44	47
รวมทั้งสิ้น	24	409	433

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน, 2564, น. 9

2. จำนวนนักเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ตารางที่ 2.3 จำนวนนักเรียนจำแนกตาม รายชั้น / ห้องเรียน

ชั้นเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนห้องเรียน
มัธยมศึกษาปีที่ 1	1,268	39
มัธยมศึกษาปีที่ 2	1,248	38
มัธยมศึกษาปีที่ 3	1,166	34
รวมมัธยมศึกษาตอนต้น	3,682	111
มัธยมศึกษาปีที่ 4	1598	47
มัธยมศึกษาปีที่ 5	1429	44
มัธยมศึกษาปีที่ 6	1304	40
รวมมัธยมศึกษาตอนปลาย	4,331	131
รวมทั้งสิ้น	8,013	242

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน, 2564, น. 10

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นริศ กมลรัตน์ (2554) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาตามกฎหมายกระทรวง 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารบุคคลในสถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาตามกฎหมายกระทรวง 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร วินัยและการรักษาวินัย

สุทิน พรหมเพชร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของ

บุคลากรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 จำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ในการบริหารงานมีความแตกต่างกัน สำหรับข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 ด้านการวางแผนกำลังคน ควรวางแผนให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ และควรมีการนิเทศติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ ด้านการสรรหาบุคลากร ควรดำเนินการบรรจุแต่งตั้งครูตามความรู้ความสามารถให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา และปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ด้านการพัฒนาบุคลากรควรพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ควรเพิ่มงบประมาณให้การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และกระตุ้นบุคลากรให้เห็นความสำคัญในการร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษา ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากรควรให้การช่วยเหลือแนะนำบุคลากรเมื่อมีปัญหา มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจอย่างจริงจัง ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และควรศึกษาสภาพปัญหาของบุคลากรในทุกด้าน

อับดุลละ เจะโมง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูอำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูอำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูอำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษาและประสบการณ์ทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูอำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ ควรบรรจุแต่งตั้งพนักงานราชการที่เป็นคนในพื้นที่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรใช้ข้อมูลปัจจุบันของสถานศึกษาในการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ ได้แก่ การเพิ่มสวัสดิการครู การเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษและเท่าเทียมกัน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ได้แก่ ควรจัดอบรมให้รู้เรื่องแนวปฏิบัติระเบียบวินัยแก่บุคลากรครูอย่างทั่วถึง และด้านการออกจากราชการ ได้แก่ ควรประชาสัมพันธ์เรื่องการออกจากราชการตามโครงการเกษียณอายุ ก่อนกำหนดอย่างทั่วถึง

ณัฐนันท์ บุญธรรม (2557) ได้ทำการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลการสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิษณุโลกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านวินัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนด้านสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ปาริชาติ สติภา (2558) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การวางแผนบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินของบุคลากร การให้ผลตอบแทน วินัยและการรักษาวินัย เมื่อเปรียบเทียบการบริหารบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามเพศ วิทยฐานะ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นผู้บริหารและครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกันและ มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลด้านการคัดเลือกบุคลากรต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอชะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการศึกษพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอชะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีการบริหารงานบุคคลสูงสุด คือการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ รองลงมาคือการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการขอรับใบอนุญาต และด้านที่มีการบริหารงานบุคคลต่ำสุดคือการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอชะหาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการลาทุกประเภท และด้านการจัดระบบและ

การจัดทำทะเบียนประวัติ สำหรับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 คือด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ การจัดสรรอัตรากำลังครูส่วนใหญ่ไม่ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการ ด้านการดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนและประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารยังไม่มีความยุติธรรมในการให้ขึ้นเงินเดือน ด้านการลาทุกประเภท ได้แก่ ครูไม่ค่อยเข้าใจในระเบียบการลา ด้านวินัย การรักษาวินัย การลงโทษการอุทธรณ์และการออกจากราชการ ได้แก่ ผู้บริหารไม่มีการประชุมชี้แจงในเรื่องแนวปฏิบัติในทางวินัยและการรักษาวินัยอย่างชัดเจน ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติครูได้แก่ครูบางส่วนไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่จัดทำประวัติครู ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อ การส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ได้แก่ ผู้บริหารขาดการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารยังขาดการสนับสนุนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและขอรับใบอนุญาต ได้แก่ ครูบางส่วนยังขาดจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเอง

ชญาณิศก์ เปลียนดี (2564) ได้ศึกษาการบริหารบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากไปหาน้อย ได้แก่ การรักษาวินัยและการออกจากราชการ การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบบุคลากรที่มีเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และวิทยฐานะต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ไม่แตกต่างกัน สำหรับปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลพบว่า การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งยังมีความไม่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก เพราะเกิดจากระเบียบข้อบังคับที่กำหนดอัตรานักเรียนต่อจำนวนครูต้องสอดคล้องกัน จึงทำให้ครูผู้สอนมีจำนวนน้อยกว่ารายวิชาที่ต้องรับผิดชอบและครูบางท่านต้องรับผิดชอบในรายวิชาที่ไม่ตรงความชำนาญ แนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล คือ ควรให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาบุคคล จัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานที่สอนตรงกับวิชาเอก มีการคัดเลือกบุคคลจากท้องถิ่นให้กับสถานศึกษาและจัดโครงการกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการครู

งานวิจัยต่างประเทศ

บร็อก (Brok, 1997) ได้ศึกษาการบริหารบุคคลเรื่อง ครูใหม่และเกณฑ์การรับบรรจุครูกับการบริหารการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าในปีแรกก่อนการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน ความต้องการ ความคาดหวัง และปัญหาทั่วไปของครูบรรจุใหม่และรวมถึงการบรรจุแต่งตั้งองค์ประกอบของงานสำหรับการสร้างระบบการให้ความช่วยเหลือตลอดทั้งปี รวมทั้งกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพราะถึงแม้ครูบรรจุใหม่จะมีการฝึกฝนและผ่านเกณฑ์การประเมินในชั้นยอดเยี่ยมมาก็ตาม แต่จริง ๆ แล้วการเรียนรู้ในทางทฤษฎีหรือสอนภายในห้องเรียนไม่สามารถเปรียบเทียบได้กับการปฏิบัติการสอนตามสภาพจริง การสนับสนุนและการช่วยเหลือยังคงต้องทำต่อไปในระยะปีแรกของการทำงานและจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของโครงการต่อเนื่องของการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารต้องการรักษาความต่อเนื่องของการสนทนากับครูที่เข้ารับหน้าที่ใหม่ เรื่องสำคัญคือการบรรจุเข้าทำงาน ถึงแม้ว่าการบรรจุเข้าทำงานล่าช้าในปีการศึกษานั้น ๆ แต่ก็สามารถยืดเวลาออกไปได้ เพื่อให้เกิดผลดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ควรมีการจ้างงานตั้งแต่เนิ่น ๆ เพื่อให้มีระยะเวลาเพียงพอสำหรับครูใหม่ที่จะปรับตัวเข้ากับโรงเรียน และสร้างความพร้อมสำหรับการสอนในชั้นเรียนอย่างเต็มศักยภาพ โอกาสของความสำเร็วยังจะมีมากขึ้นด้วย ถ้าหากครูใหม่ได้รับมอบหมายให้สอนภายในขอบข่ายที่ได้เตรียมไว้ล่วงหน้า และยังต้องการพัฒนาความสามารถต่อ ๆ ไปอีก

อกาโด (Agado, 1998) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพบริเวณแถบพรมแดนทางใต้ของรัฐเท็กซัส ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบตามลำดับขั้นตอน มีการให้ความสะดวกแก่ครูในการนำผลที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ระบบสนับสนุนอำนาจการนำกลวิธีไปใช้โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและชุมชนให้ข้อคิดเห็นว่าการมีการศึกษาถึงผลที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์การนำไปใช้ในโรงเรียน รวมทั้งการศึกษารับรู้ของครูในความสามารถของนักเรียนจากผลการนำไปพัฒนาไปใช้ เพื่อผลสำเร็จของนักเรียนด้วย

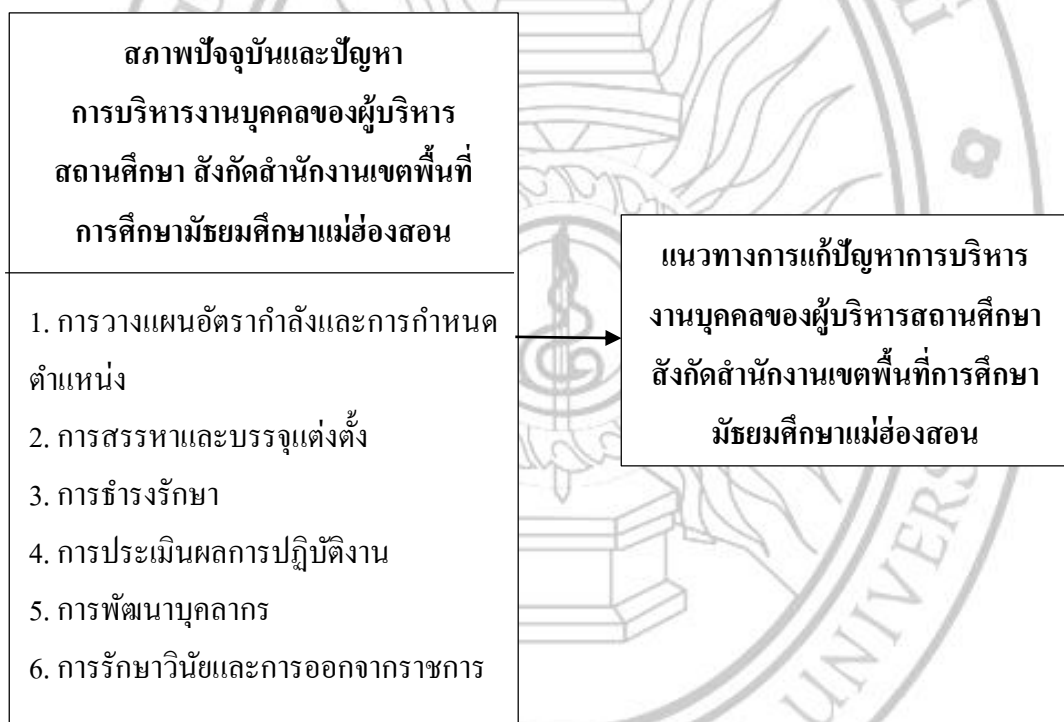
กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg & Baron, 2000) ได้ศึกษาพฤติกรรมในองค์กร โดยเปรียบเทียบความต้องการของครูใหญ่และครูในโรงเรียนประถมปี 1977 ผลการศึกษาพบว่าครูใหญ่และครูมีความต้องการในการฝึกอบรมสอดคล้องกันอยู่ในระดับสูง คือ การพัฒนา นักเรียนให้รู้จักตนเอง การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลพฤติกรรมของนักเรียน และการวางแผนการสอน

เมอเลนบร็ค (Muhlenbruc, 2001) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลเรื่อง ประสิทธิภาพของผู้บริหารงานบุคคลของโรงเรียน กรณีการเลือกหัวหน้าโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การเลือกหัวหน้าโรงเรียนประถมศึกษาที่มีข้อสรุป คือ ประการแรกผู้ที่ได้รับเลือกให้เข้าแข่งขันต้อง

เป็นผู้มีคุณค่าและความนับถือจากผู้อื่น ประการที่สองผู้ที่ได้รับการเลือกให้เข้าแข่งขันต้องมีความรู้
อย่างมากในการทำงานทั้งในด้านการแนะนำและการบริหารจัดการ และประการสุดท้ายจากข้อมูล
การศึกษาเครือข่ายการทำงานที่มีรูปแบบและไม่มีรูปแบบเป็นเครือข่ายที่ดีและมีอยู่จริง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ พอสรุปได้ว่า
การบริหารงานบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมี
การดำเนินการให้บุคลากรมีประสิทธิภาพ โดยจะต้องมีการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุ
แต่งตั้ง การธำรงรักษา การพัฒนาบุคลากร การประเมินบุคลากร การรักษาวินัยและการออกจากราชการ เป็นต้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การศึกษา เรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เป็นการผสมผสานการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษา แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 64 คน ครูหัวหน้าระดับชั้น จำนวน 48 คน ครูหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 40 คน รองผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคล จำนวน 7 คน รวมประชากรทั้งหมด 159 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำนวน 8 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน คือ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 46 คน ครูหัวหน้าระดับชั้น จำนวน 32 คน ครูหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 30 คน รองผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคล จำนวน 4 คน ในปีการศึกษา 2565 รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 112 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเคริชซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 - 610) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นภูมิ (Stratum)

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มงานบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

โรงเรียน	ประชากร					กลุ่มตัวอย่าง				
	ครูหัวหน้า กลุ่มสาระ	ครูหัวหน้า ระดับชั้น	ครูหัวหน้า กลุ่มงาน	รอง ผู้อำนวยการ	รวม	ครูหัวหน้า กลุ่มสาระ	ครูหัวหน้า ระดับชั้น	ครูหัวหน้า กลุ่มงาน	รอง ผู้อำนวยการ	รวม
ห้องสอนศึกษาในพระอุปถัมภ์ฯ	8	6	6	1	21	6	4	4	1	15
ปายวิทยาคาร	8	6	4	1	19	5	4	3	1	13
ขุนยวมวิทยา	8	6	5	1	20	6	4	4	0	14
ปางมะผ้าพิทยาสรรพ์	8	6	6	1	21	6	4	4	1	15
แม่สะเรียง “ปริพัตรศึกษา”	8	6	4	1	19	5	4	3	1	13
แม่ลาน้อยคุณสิกข์	8	6	5	1	20	6	4	4	0	14
สบเมยวิทยาคม	8	6	5	1	20	6	4	4	0	14
เฉลิมรัชวิทยาคม	8	6	5	0	19	6	4	4	0	14
รวมทั้งสิ้น	64	48	40	7	159	46	32	30	4	112

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน, 2564

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โดยนำมาปรับปรุง เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ได้แก่

2.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.3 การชำระรักษา

2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.5 การพัฒนาบุคลากร

2.6 การรักษาวินัยและการออกจากราชการ

3. สร้างร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ลักษณะการร่างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

4. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5. นำร่างแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปตรวจสอบความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objectives Congruence: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยกำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นถูกต้องและมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นถูกต้องและมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ถูกต้องและไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ผลปรากฏว่าข้อคำถามของแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ (ภาคผนวก ค)

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากร ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูหัวหน้าระดับชั้น ครูหัวหน้ากลุ่มงาน และรองผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ในปีการศึกษา 2565 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990, p. 202 - 204) ผลปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เท่ากับ .980 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เท่ากับ .976 (ภาคผนวก ง)

7. นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุง และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

ลักษณะของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงมาจากขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลของสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, น. 121 - 122) และแนวคิดของวิภาดา สารมัย (2562, น. 16 - 17) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ตามความคิดของบุคลากรใน 6 ด้าน คือการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การชำระรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และการรักษาวินัยและการออกจากราชการ จำนวน 42 ข้อ ในลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) โดยการสร้างเครื่องมือมีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล / ปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล / ปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล / ปัญหาการบริหารงานบุคคล
อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล / ปัญหาการบริหารงานบุคคล
อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล / ปัญหาการบริหารงานบุคคล
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาคำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้ศึกษาขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาการวิจัย
ในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

2. ติดต่อจัดทำหนังสือราชการจากวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ
การเรียนรู้ ครูหัวหน้าระดับชั้น ครูหัวหน้ากลุ่มงาน รองผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคล
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดด้วยตนเองจากการส่ง
แบบสอบถาม จำนวน 112 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่าง และผู้ศึกษาเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน
ด้วยตนเอง

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และจัดเรียงข้อมูล ตรวจสอบให้คะแนน
ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาคำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล
ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และ
นำเสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบการพรรณนา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน สถิติที่ใช้ ได้แก่
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสต์ (Best, 1982, p. 232 - 233)
และนำเสนอในรูปของตารางประกอบการพรรณนา ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล / มีปัญหาการบริหาร
งานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล / มีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล / มีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล / มีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล / มีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนที่ได้รับการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับดีขึ้นไป จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ที่มีผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยในระดับน้อยของแต่ละด้าน 3 ลำดับ และปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากของแต่ละด้าน 3 ลำดับ มากำหนดเป็นโครงสร้างแบบสัมภาษณ์

2. จัดทำโครงร่างแบบสัมภาษณ์ แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3. จัดทำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มาดำเนินการสัมภาษณ์แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ระหว่างวันที่ 2 – 7 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 กับกลุ่มเป้าหมายผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ที่ได้รับการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับดีขึ้นไป จำนวน 7 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการประมวลความคิดเห็นแต่ละด้าน และนำเสนอในรูปแบบพรรณนา



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้จะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ รวมทั้งสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลสภาพของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลสภาพของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ผลการศึกษาข้อมูลสภาพของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ประกอบด้วยจำนวนข้อมูลที่ได้จัดเก็บ จำนวนข้อมูลที่ได้รับคืน ข้อมูลสภาพของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาโดยการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. จำนวนข้อมูลที่ได้จัดเก็บจากกลุ่มตัวอย่างและจำนวนข้อมูลที่ได้รับคืนจำนวนข้อมูลที่ได้จัดเก็บจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 112 ชุด ได้รับคืนและมีสภาพสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 112 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ประกอบด้วยข้อมูลจากรองผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคล จำนวน 4 ชุด ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 46 ชุด ครูหัวหน้าระดับชั้น จำนวน 32 ชุด ครูหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 30 ชุด รวมจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 112 ชุด

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	39	34.80
2. หญิง	73	65.20
รวม	112	100.00
อายุ		
1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	23	20.50
2. 31 – 40 ปี	42	37.50
3. 41 – 50 ปี	37	33.00
4. 51 ปี ขึ้นไป	10	8.90
รวม	112	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
1. ปริญญาตรี	80	74.40
2. สูงกว่าปริญญาตรี	32	28.60
รวม	112	100.00
ตำแหน่งในปัจจุบัน		
1. รองผู้อำนวยการกลุ่มงาน บริหารงานบุคคล	4	3.60
2. ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	46	41.10
3. ครูหัวหน้าระดับชั้น	32	28.60
4. ครูหัวหน้ากลุ่มงาน	30	26.80
รวม	112	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	25	22.30
2. 5 – 10 ปี	33	29.50
3. มากกว่า 10 ปี	54	48.20
รวม	112	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 65.20 และรองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 มีอายุตั้งแต่ 31 - 40 ปีมากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และรองลงมามีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด คือปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 74.40 และรองลงมามีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งสูงสุด คือครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 และรองลงมา คือครูหัวหน้าระดับชั้น จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20 และรองลงมามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ผู้ศึกษาทำการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 รายการ วิเคราะห์และสรุปสาระสำคัญลงในแบบบันทึกข้อมูลที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น แล้วสังเคราะห์เชิงเนื้อหาขอขยายการบริหารงานบุคคลสำหรับการวิจัยที่สำคัญ 6 ด้าน

เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ดังนี้

- 1.1.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- 1.1.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 1.1.3 การชำระรักษา
- 1.1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.1.5 การพัฒนาบุคลากร
- 1.1.6 การรักษาวินัยและการออกจากราชการ

ผลการสังเคราะห์ในแต่ละด้านปรากฏดังตารางที่ 2.1

1.2 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ตามความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูหัวหนาระดับชั้น ครูหัวหน้ากลุ่มงานและรองผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของเบสต์ (Best, 1982, pp. 232 - 233) ทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.2 - 4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวม

ด้าน ที่	การบริหารงานบุคคล	สภาพปัจจุบัน			ปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	4.27	0.56	มาก	1.76	0.52	น้อย
2	การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	4.25	0.54	มาก	1.76	0.55	น้อย
3	การชำระรักษา	4.18	0.54	มาก	1.78	0.54	น้อย
4	การประเมินผล การปฏิบัติงาน	4.19	0.59	มาก	1.75	0.58	น้อย

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ด้าน ที่	การบริหารงานบุคคล	สภาพปัจจุบัน			ปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5	การพัฒนาบุคลากร	4.12	0.55	มาก	1.79	0.59	น้อย
6	การรักษาวินัยและ การออกจากราชการ	4.27	0.57	มาก	1.62	0.58	น้อย
รวมเฉลี่ย		4.21	0.49	มาก	1.74	0.48	น้อย

จากตารางที่ 4.2 พบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.56) ด้านการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.54) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.59) สำหรับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.55)

ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.74$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยสามลำดับ ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 1.79$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือด้านการชำระรักษา ($\bar{X} = 1.78$, S.D. = 0.54) และด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 1.76$, S.D. = 0.52) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 1.76$, S.D. = 0.55) สำหรับปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการรักษา วินัยและการออกจากราชการ ($\bar{X} = 1.62$, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	สภาพปัจจุบัน			ปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ สำรวจความต้องการเพิ่มหรือลด จำนวนบุคลากรในสถานศึกษา	4.31	0.75	มาก	1.61	0.65	น้อย
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ โครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสม กับจำนวนของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา	4.30	0.68	มาก	1.71	0.71	น้อย
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผน อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้สอดคล้องกับ ความต้องการของสถานศึกษา	4.23	0.76	มาก	1.88	0.72	น้อย
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำ คู่มือและแผนภูมิโครงสร้าง การบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน	4.20	0.76	มาก	1.80	0.68	น้อย
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ ปริมาณงานเพื่อกำหนดบุคคล ให้เหมาะสมกับงาน	4.20	0.73	มาก	1.80	0.71	น้อย
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด อัตรากำลังสายงานสอนตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีใน สถานศึกษาและตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.	4.36	0.70	มาก	1.78	0.68	น้อย
เฉลี่ย		4.27	0.56	มาก	1.76	0.52	น้อย

จากตารางที่ 4.3 พบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสองลำดับแรก พบว่าผู้บริหารสถานศึกษากำหนดอัตรากำลังสายงานสอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาและตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.36$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.31$, S.D. = 0.75) และข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.20$, S.D. = 0.76) และผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ($\bar{X}=4.20$, S.D. = 0.73) ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.76$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสองลำดับแรก พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=1.88$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน ($\bar{X}=1.80$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ($\bar{X}=1.80$, S.D. = 0.71) และข้อที่มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}=1.61$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	สภาพปัจจุบัน			ปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด ขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.21	0.73	มาก	1.79	0.66	น้อย
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสำรวจและ ประสานงานกับผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้อง กับการสรรหาบุคลากร	4.20	0.68	มาก	1.87	0.65	น้อย
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการ ตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.22	0.68	มาก	1.80	0.72	น้อย
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสรรหา ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาโดยดำเนินการด้วย ความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถ ตรวจสอบได้	4.29	0.66	มาก	1.73	0.75	น้อย
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบรรจุ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการมีความ เหมาะสมและตรงตามความรู้ ความสามารถ	4.28	0.71	มาก	1.70	0.68	น้อย
6	การจ้างครูอัตราจ้างเป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการของทาง ราชการ	4.28	0.67	มาก	1.67	0.64	น้อย
เฉลี่ย		4.25	0.54	มาก	1.76	0.55	น้อย

จากตารางที่ 4.4 พบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายชื่อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สองลำดับแรก พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาโดย ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.29$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษามีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการมีความเหมาะสม และตรงตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=4.28$, S.D. = 0.71) การจ้างครูอัตราจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการของทางราชการ ($\bar{X}=4.28$, S.D. = 0.67) และข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันการบริหาร งานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีการสำรวจ และประสานงานกับผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากร ($\bar{X}=4.20$, S.D. = 0.68)

ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.76$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายชื่อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสองลำดับแรก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสำรวจและประสานงานกับผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=1.87$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการ ตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}=1.80$, S.D. = 0.72) และ ข้อที่มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจ้างครูอัตราจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการของทางราชการ ($\bar{X}=1.67$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
ด้านการธำรงรักษา

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล ด้านการธำรงรักษา	สภาพปัจจุบัน			ปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการดูแล สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กร	4.22	0.71	มาก	1.73	0.66	น้อย
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ บุคลากรปฏิบัติงานตรงกับความรู้อ ความสามารถ	4.11	0.61	มาก	1.81	0.66	น้อย
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาเลื่อน เงินเดือนบุคลากรตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด อย่างเป็นธรรม	4.07	0.63	มาก	1.87	0.72	น้อย
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงาน	4.09	0.62	มาก	1.84	0.68	น้อย
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องชมเชย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	4.28	0.67	มาก	1.65	0.64	น้อย
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการทำงาน	4.15	0.74	มาก	1.79	0.66	น้อย
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดเวรยามเพื่อ รักษาความปลอดภัย	4.45	0.70	มาก	1.72	0.73	น้อย
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีพร้อม ที่จะปฏิบัติงาน	4.13	0.75	มาก	1.79	0.71	น้อย
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษา แก่บุคลากรทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	4.14	0.77	มาก	1.77	0.68	น้อย
เฉลี่ย		4.18	0.54	มาก	1.78	0.54	น้อย

จากตารางที่ 4.5 พบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ด้านการข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสองลำดับแรก พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.45$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องชมเชยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.28$, S.D. = 0.67) และข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการข้าราชการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนบุคลากรตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดอย่างเป็นธรรม ($\bar{X}=4.07$, S.D. = 0.63)

ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ด้านการข้าราชการ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.78$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสองลำดับแรก พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนบุคลากรตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=1.87$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=1.84$, S.D. = 0.68) และข้อที่มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการข้าราชการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องชมเชยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=1.65$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	สภาพปัจจุบัน			ปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยวิธีการและ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐาน	4.19	0.65	มาก	1.76	0.69	น้อย
2	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรตาม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	4.25	0.75	มาก	1.73	0.68	น้อย
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมิน ผลงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	4.13	0.72	มาก	1.77	0.68	น้อย
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินค่า ผลการปฏิบัติงานของบุคคลโดย การประเมินตามสภาพจริง	4.23	0.75	มาก	1.72	0.65	น้อย
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงผล การประเมินการปฏิบัติงานของ บุคลากรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	4.30	0.72	มาก	1.71	0.65	น้อย
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผล การประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ ประโยชน์ในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของ บุคลากรได้ดีขึ้น	4.03	0.70	มาก	1.82	0.70	น้อย
เฉลี่ย		4.19	0.59	มาก	1.75	0.58	น้อย

จากตารางที่ 4.6 พบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สองลำดับแรก พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.30$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ($\bar{X}=4.25$, S.D. = 0.75) และข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมิน การปฏิบัติงานมาใช้ประโยชน์ในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ดีขึ้น ($\bar{X}=4.03$, S.D. = 0.70)

ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.75$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสองลำดับแรก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ประโยชน์ในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=1.82$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X}=1.77$, S.D. = 0.68) และข้อที่มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{X}=1.71$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
ด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร	สภาพปัจจุบัน			ปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ ส่งเสริมเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากรใน สถานศึกษา	4.14	0.67	มาก	1.66	0.61	น้อย
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนา ตนเองและการสร้างผลงาน ด้านต่าง ๆ	4.27	0.71	มาก	1.75	0.66	น้อย
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปอย่าง ต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน	4.12	0.73	มาก	1.82	0.71	น้อย
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรได้รับ การศึกษาต่อ	4.17	0.71	มาก	1.81	0.68	น้อย
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรทำการ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.01	0.66	มาก	1.88	0.72	น้อย
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม ให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถ มาใช้ในการพัฒนางานเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา	4.04	0.75	มาก	1.83	0.72	น้อย
เฉลี่ย		4.12	0.55	มาก	1.79	0.59	น้อย

จากตารางที่ 4.7 พบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ด้านการพัฒนานุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสองลำดับแรก พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองและการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.27$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ ($\bar{X}=4.17$, S.D. = 0.71) และข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนานุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}=4.01$, S.D. = 0.66)

ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ด้านการพัฒนานุคลากร อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.79$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสองลำดับแรก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=1.88$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษามีส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ($\bar{X}=1.83$, S.D. = 0.72) และข้อที่มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนานุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}=1.66$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล ด้านการรักษาวินัย และการออกจากราชการ	สภาพปัจจุบัน			ปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม และสนับสนุนด้านวินัยหรือ แนวปฏิบัติตามมาตรฐานของ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยใช้วิธีการต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด	4.17	0.66	มาก	1.65	0.69	น้อย
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย	4.35	0.65	มาก	1.63	0.70	น้อย
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุม ดูแลข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติ ตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม	4.15	0.74	มาก	1.64	0.71	น้อย
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม และประเมินผลการพัฒนาวินัยของ ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.27	0.68	มาก	1.61	0.69	น้อย
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการ ทางวินัยอย่างโปร่งใสยุติธรรม	4.27	0.71	มาก	1.59	0.69	น้อย
6	หากมีกรณีในการดำเนินการทางวินัย ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการที่มีความรู้ ด้านวินัยและระเบียบข้าราชการครู	4.29	0.69	มาก	1.57	0.64	น้อย

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล ด้านการรักษาวินัย และการออกจากราชการ	สภาพปัจจุบัน			ปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยการรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.21	0.70	มาก	1.70	0.71	น้อย
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออก	4.38	0.69	มาก	1.62	0.71	น้อย
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้	4.32	0.70	มาก	1.57	0.67	น้อย
เฉลี่ย		4.27	0.57	มาก	1.62	0.58	น้อย

จากตารางที่ 4.8 พบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสองลำดับแรก พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.38$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย ($\bar{X}=4.35$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีระดับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บริหาร

สถานศึกษามีการควบคุมดูแลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.74) ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 1.62, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสองลำดับแรก พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 1.70, S.D. = 0.71) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยใช้วิธีการต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด ($\bar{X}$ = 1.65, S.D. = 0.69) และข้อที่มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือหากมีกรณีในการดำเนินการทางวินัย ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการที่มีความรู้ ด้านวินัยและระเบียบข้าราชการครู ($\bar{X}$ = 1.57, S.D. = 0.64) และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ ($\bar{X}$ = 1.57, S.D. = 0.67)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ผลการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ผู้ศึกษาได้นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยของแต่ละด้าน 3 ลำดับ และปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากของแต่ละด้าน 3 ลำดับ มากำหนดเป็นเนื้อหาในการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนที่ได้รับการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับดีขึ้นไป โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) และได้สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ตามตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการสังเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

สภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน	แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 1.1 การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา 1.2 การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคล	1.1 การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา และตามความต้องการของสถานศึกษา โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 5 ปี หลักสูตรสถานศึกษา จำนวนนักเรียน จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1.2 การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลยึดกฎกระทรวงการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยจัดโครงสร้างให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีแนวทางดังนี้ - ประชุมฝ่ายบริหารวางแผนกำหนดโครงสร้างการบริหารงานและแนวทางการจัดทำคู่มือให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน	แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
1.3 การวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนด บุคคลให้เหมาะสมกับงาน	- มอบหมายกลุ่มบริหารงานจัดทำคู่มือ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ - ประชุมพิจารณาคู่มือการปฏิบัติงาน - ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะแล้วนำไปใช้ ภายในสถานศึกษา 1.3 พิจารณาตามโครงสร้างและภาระงาน ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ พิจารณาความ เหมาะสม ความถนัด ประสบการณ์ และความ สนใจของบุคลากร
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2.1 การกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	2.1 การกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาดำเนินการโดยวิเคราะห์ อัตรากำลังของสถานศึกษา กำหนดวิชาเอกที่ จำเป็นและต้องการตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา เสนอคณะกรรมการสถานศึกษา และรายงาน ความต้องการอัตรากำลังไปยังหน่วยงาน ต้นสังกัด เพื่อดำเนินการต่อไป ซึ่งการสรรหา บุคลากรทางการศึกษานั้น สถานศึกษาจะต้อง ดำเนินการประกาศรับสมัครและสอบคัดเลือก อย่างโปร่งใส

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน	แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
2.2 การสำรวจและประสานงานกับผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากร 2.3 การดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.2 การสรรหาบุคลากรในสถานศึกษา จะต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการของสถานศึกษา โดยจะต้องมีการประสานงานกับผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากร ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2.3 การดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการสรรหา คัดเลือก บรรจุ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเคร่งครัด
3. การธำรงรักษา 3.1 การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ	3.1 การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถควรพิจารณา มอบหมายงานให้แต่ละบุคคลจากข้อมูลที่ได้รับจากงานบุคคล ได้แก่ วิชาเอก ความสามารถ นอกจากนี้ควรพิจารณาจากความเหมาะสมและความประสงค์ของบุคลากร

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน	แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
3.2 การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนบุคลากรตาม เกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการ ประชุมฝ่ายบริหารงาน เพื่อกำหนดแนวทางใน การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็น ธรรมตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป ใช้แบบประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และพิจารณาตามองค์ประกอบการประเมิน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ตำแหน่ง การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนา การศึกษา และการประเมินการปฏิบัติงาน ในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
3.3 การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ในการประชุมต่างๆ เช่น การประชุมประจำเดือน การประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้ การประชุม กลุ่มงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบ เป็นการส่วนตัว

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน	แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงาน 4.2 การประเมินผลงานของบุคลากร	4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุม ร่วมกันพิจารณาแนวทางการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อคัดเลือกคณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม โดยยึดแนวปฏิบัติการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาตาม ก.ค.ศ. กำหนดดำเนินการ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการ ปฏิบัติงานในแต่ละองค์ประกอบที่สอดคล้อง กับการปฏิบัติงาน 4.2 การประเมินผลงานของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องประเมินผลงาน จากการปฏิบัติงานของบุคลากรปีละ 2 ครั้ง ตามปีงบประมาณ นอกจากนี้การประเมินผล งานของบุคลากรสามารถดำเนินการได้โดย การนิเทศห้องเรียน และการประเมินผล ข้อตกลงในการพัฒนางานแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน	แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
4.3 การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ประโยชน์ในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น โดยการนำผลที่ได้มาสะท้อนเพื่อหาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรร่วมกัน และนำเสนอแนะไปดำเนินการ โดยจะต้องมีการติดตามผลการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
5. การพัฒนาบุคลากร 5.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา	5.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุม และผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนา จากภายในสถานศึกษาหรือจากหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน	แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
5.2 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรทำการวิจัยใน ชั้นเรียนทุกภาคเรียน ควรจัดเตรียมงบประมาณ สนับสนุนการดำเนินการวิจัย สนับสนุน วิทยากรจากหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วน ร่วมในการพัฒนาการวิจัย และส่งเสริมให้มี ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ของแต่ละกลุ่ม สาระการเรียนรู้ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการ ทำวิจัยพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5.3 การส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ ความสามารถใช้ในการพัฒนางานเพื่อ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา	5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ บุคลากรนำความรู้จากการพัฒนาตนเองมา ขยายผลภายในสถานศึกษา เช่น ในการประชุม ประจำเดือน การจัดอบรมเพื่อขยายผลภายใน สถานศึกษา และการเผยแพร่ผลการพัฒนา ตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรนำความสามารถ ใช้ในการถ่ายทอดประสบการณ์ การสอนแนะ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนา งานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน	แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
6. การรักษาวินัยและการออกจากราชการ 6.1 การส่งเสริมและสนับสนุนด้านวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 6.2 การควบคุมดูแลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม	6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ หรือประชุมชี้แจงในวาระต่าง ๆ ให้บุคลากรเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและแนวปฏิบัติตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานและมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรภายในสถานศึกษา 6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาให้ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เน้นย้ำให้บุคลากรปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสมอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน	แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
6.3 การส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความรู้ในระหว่างการประชุมประจำเดือน ควรให้ความรู้เมื่อมีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องใหม่เข้ามา และควรให้คำแนะนำบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย

นอกจากแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิยังได้ยืนยันความถูกต้อง และความเหมาะสมแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ตามตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 จำนวน และร้อยละ การยืนยันความถูกต้อง และความเหมาะสมแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง				
1.1 การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	7	100.00	7	100.00

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.2 การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคล	7	100.00	7	100.00
1.3 การวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน	7	100.00	7	100.00
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง				
2.1 การกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	7	100.00	7	100.00
2.2 การสำรวจและประสานงานกับผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากร	7	100.00	7	100.00
2.3 การดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	7	100.00	7	100.00
3. การธำรงรักษา				
3.1 การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ	7	100.00	7	100.00
3.2 การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนบุคลากรตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	7	100.00	7	100.00
3.3 การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	7	100.00	7	100.00
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
4.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทำงาน	7	100.00	7	100.00
4.2 การประเมินผลงานของบุคลากร	7	100.00	7	100.00

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4.3 การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ประโยชน์ในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร	7	100.00	7	100.00
5. การพัฒนาบุคลากร				
5.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา	7	100.00	7	100.00
5.2 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	7	100.00	7	100.00
5.3 การส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถใช้ในการพัฒนางานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา	7	100.00	7	100.00
6. การรักษาวินัยและการออกจากราชการ				
6.1 การส่งเสริมและสนับสนุนด้านวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	7	100.00	7	100.00
6.2 การควบคุมดูแลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม	7	100.00	7	100.00
6.3 การส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยการรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	7	100.00	7	100.00

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผลการยืนยันความถูกต้องและความเหมาะสม โดยนัยตามติของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนที่ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนที่ได้รับการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับดีขึ้นไป โดยรวมทุกรายการมีความถูกต้องและความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน และเพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 46 คน ครูหัวหน้าระดับชั้นจำนวน 32 คน ครูหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 30 คน รองผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคลจำนวน 4 คน ในปีการศึกษา 2565 รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 112 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเคริชชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 - 610) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นภูมิ (Stratum) และกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนที่ได้รับการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับดีขึ้นไปจำนวน 7 คน เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 2 ชนิด ได้แก่

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนตามความคิดของบุคลากรใน 6 ด้าน คือการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การชำระรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และการรักษาวินัย

และการออกจากราชการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท์ (Likert)

2. แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง เพื่อสังเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

การหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectives Congruence: IOC) ปรากฏว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.80 - 1.00 (ภาคผนวก ค) และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลอง ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูหัวหน้าระดับชั้น ครูหัวหน้ากลุ่มงาน และรองผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ในปีการศึกษา 2565 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่าแบบสอบถามการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .980 และแบบสอบถามการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .976 (ภาคผนวก ง)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การสังเคราะห์เนื้อหา รวมทั้งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน มีสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ คือด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการธำรงรักษา และ

ด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านสามารถสรุปและวิเคราะห์ผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษากำหนดอัตรากำลังสายงานสอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาและตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยดำเนินการด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.3 ด้านการธำรงรักษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองและการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.6 ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสามารถเรียงลำดับปัญหาการบริหารงานบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยดังนี้ คือด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านสามารถสรุปและวิเคราะห์ผลเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัญหาผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัญหาผู้บริหารสถานศึกษา มีการสำรวจและประสานงานกับผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2.3 ด้านการชำระรักษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัญหาผู้บริหารสถานศึกษา มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนบุคลากรตามเกณฑ์ที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัญหาผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ประโยชน์ในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัญหาผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2.6 ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัญหาผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

3. แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ที่มีความเหมาะสมประกอบด้วย

3.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรดำเนินการดังนี้

3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยึดตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาและตามความต้องการของสถานศึกษา โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 5 ปี หลักสูตรสถานศึกษา จำนวนนักเรียน จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลยึดกฎกระทรวงการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยจัดโครงสร้างให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน โดยพิจารณาตามโครงสร้างและภาระงานตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้พิจารณาความเหมาะสม ความถนัด ประสบการณ์ และความสนใจของบุคลากร

3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรดำเนินการดังนี้

3.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการโดยวิเคราะห์อัตรากำลังของสถานศึกษา กำหนดวิชาเอกที่จำเป็นและต้องการตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา เสนอคณะกรรมการสถานศึกษา และรายงานความต้องการอัตรากำลังไปยังหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อดำเนินการต่อไป ซึ่งการสรรหาบุคลากรทางการศึกษานั้น สถานศึกษาจะต้องดำเนินการประกาศรับสมัครและสอบคัดเลือกอย่างโปร่งใส

3.2.2 ในการการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการของสถานศึกษา โดยจะต้องมีการประสานงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากร ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการสรรหาคัดเลือก บรรจุ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเคร่งครัด

3.3 การธำรงรักษา ควรดำเนินการดังนี้

3.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ โดยพิจารณาจากความเหมาะสมและความประสงค์ของบุคลากร

3.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด โดยดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรมตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและพิจารณาตามองค์ประกอบการประเมิน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และการประเมินการปฏิบัติงานในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการประชุมต่าง ๆ เช่น การประชุมประจำเดือน การประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้ การประชุมกลุ่มงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบเป็นการส่วนตัว

3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรดำเนินการดังนี้

3.4.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมร่วมกันพิจารณาแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อคัดเลือกคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม โดยยึดแนวปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละองค์ประกอบที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

3.4.2 การประเมินผลงานของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องประเมินผลงานจากการปฏิบัติงานของบุคลากรปีละ 2 ครั้ง ตามปีงบประมาณ นอกจากนี้การประเมินผลงานของบุคลากรสามารถดำเนินการได้โดยการนิเทศห้องเรียนและการประเมินผลข้อตกลงในการพัฒนางานแบบที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น โดยการนำผลที่ได้มาสะท้อนเพื่อหาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรร่วมกัน และนำข้อเสนอแนะไปดำเนินการ โดยจะต้องมีการติดตามผลการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3.5 การพัฒนาบุคลากร ควรดำเนินการดังนี้

3.5.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุม และผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนา จากภายในสถานศึกษาหรือจากหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

3.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำการวิจัยในชั้นเรียนทุกภาคเรียน ควรจัดเตรียมงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการวิจัย สนับสนุนวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการวิจัย และส่งเสริมให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการทำวิจัยพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้จากการพัฒนาตนเองมาขยายผลภายในสถานศึกษา เช่น ในการประชุมประจำเดือน การจัดอบรมเพื่อขยายผลภายในสถานศึกษา และการเผยแพร่ผลการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรนำความสามารถมาใช้ในการถ่ายทอดประสบการณ์ การสอนแนะ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

3.6 การรักษาวินัยและการออกจากราชการ ควรดำเนินการดังนี้

3.6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดอบรมให้ความรู้หรือประชุมชี้แจงในวาระต่าง ๆ ให้บุคลากรเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและแนวปฏิบัติตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานและมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรภายในสถานศึกษา

3.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาให้ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เน้นย้ำให้บุคลากรปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสมอยู่เสมอ

3.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวินัยการรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความรู้ในระหว่างการประชุมประจำเดือน ควรให้ความรู้เมื่อมีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องใหม่เข้ามา และควรให้คำแนะนำบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาโดยรวมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้ศึกษามีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน พบว่าโดยรวมและรายด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จะเป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล เพราะบุคลากรในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สงกรานต์ ตะโคดม (2563) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญและจำเป็น

ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งระบบ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในบรรดาปัจจัยการบริหารจัดการ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยการบริหารงานบุคคลมากที่สุด ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินตามระเบียบและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการอย่างเคร่งครัด และผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงให้ความสำคัญในการพัฒนาวิสัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุวรรณ นรพรม (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนอัตรากำลังมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งฤทัย ไผ่ตรีก้านตรง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หัวหน้างานการบริหารงานบุคคล ครูที่รับผิดชอบงานบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ต่อสภาพการบริหาร บุคคลของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ไตรรงค์ จันทะบาล (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน พบว่าโดยรวมและรายด้านปัญหาการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้จะเป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจใน หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา สามารถวางแผน การดำเนินงานบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน มีปัญหาการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริณภววรรณ ทุมคำ (2559) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีปัญหอยู่ในระดับน้อย

3. จากผลการสังเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำนวน 6 ด้าน ซึ่งผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนที่ได้รับการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับดีขึ้นไป เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยด้านที่มีปัญหาการบริหารงานบุคคลมากที่สุดคือปัญหาการพัฒนาบุคลากร โดยได้เสนอแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน คือในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุม และผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนา จากภายในสถานศึกษาหรือจากหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วราพร พรหมแก้วพันธ์ (2556) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่พบว่าการพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษาควรมีการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้รับการอบรมพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรรณา แซ่มพุทรา (2559) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ที่พบว่าการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมมีการปฏิบัติมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากบุคลากรได้รับการพัฒนาจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประพิมพ์ นภวงศ์ ณ อยุธยา (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ที่พบว่าแนวทาง

การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาทักษะที่บุคลากรต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น ๆ หรือในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำการวิจัยในชั้นเรียนทุกภาคเรียน โดยผู้บริหารควรจัดเตรียมงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการวิจัย สนับสนุนวิทยากรจาก หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการวิจัย และส่งเสริมให้มีชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการทำวิจัยพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้จากการพัฒนาตนเองมาขยายผล ภายในสถานศึกษา เช่น ในการประชุมประจำเดือน การจัดอบรมเพื่อขยายผลภายในสถานศึกษา และการเผยแพร่ผลการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรนำความสามารถมาใช้ในการถ่ายทอด ประสบการณ์ การสอนแนะ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อสถานศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทำให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่สถานศึกษาวางไว้

ข้อเสนอแนะ

จากผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้มีประเด็นข้อค้นพบในการบริหารงานบุคคลที่มีความน่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อการนำผลการศึกษาไปใช้ และการศึกษาในครั้งต่อไปดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรยึดตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาและตามความต้องการของสถานศึกษา มีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ต้องดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการสรรหา คัดเลือก บรรจุ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเคร่งครัด และดำเนินการอย่างโปร่งใส
3. การชำระรักษา ต้องดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนบุคลากรตามเกณฑ์ที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดอย่างเป็นระบบและโปร่งใส ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงกับความรูความสามารถ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความพอใจและมีประสิทธิภาพ

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

5. การพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6. การรักษาวินัยและการออกจากราชการ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและแนวปฏิบัติ ตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลการนำแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ไปใช้จริงในสถานศึกษาอื่น หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

2. ควรขยายขอบเขตการศึกษาโดยทำการศึกษการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นในจังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อให้ทราบถึงการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม

3. จากประเด็นปัญหาการพัฒนาบุคลากร ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้
คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎหมายกระทรวง
กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ:
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- เกรียงศักดิ์ เพียวยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ด.
- จตุรงค์ ศรีวรณัฒ. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ นรพรม. (2557). การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏจันทบุรี).
- จิตตินันท์ นันทโพธิ์. (2557). การจัดการทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิราวรรณ ท่าม่วง. (2555). การใช้หลักสูตรสังคหวัด 4 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
นอร์ทกรุงเทพ).
- จุฑารัตน์ แสงสุข. (2557). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ราชนครินทร์).
- เจษฎา ประสิทธิ์ดำรง. (2556). ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต).

- ชญาณิสก์ เปลี้นดี. (2564). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม).
- ซารานี หะยีเจเฮง. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- จิตติพร สิมสวัสดิ์. (2561). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมืองจังหวัดระนอง. (การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ณัฐนันท์ บุญธรรม. (2557). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลกรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิษณุโลก. (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม).
- ณัฐนิชา ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- ณัฐพร คาวิน. (2557). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- ดวงเดือน ดิยะบุตร. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม. (การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม).
- ไตรรงค์ จันทะบาล. (2563). สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- ทิพรัตน์ ทับแคลน. (2559). แนวทางพัฒนาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จังหวัดกำแพงเพชร. (การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).

- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- ธีรภาพ นาราช. (2557). การศึกษาสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- ธีระวัฒน์ นิ่มปรางค์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์. (วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- นริศ กมลรัตน์. (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาตามกฎหมายกระทรวง 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 3. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร).
- บุญคิด หง้าฝ่า. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์).
- เบญจกรณ์ ผินคู่. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- ประพิมพ์ นกวงส์ ณ อุรุยา. (2563). สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสุทธีวงศ์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

- ปาริชาติ สติภา. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- สุสติ จิรนากุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา).
- พรทิพย์ เสือเหลือง. (2563). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- พรทิพย์ เอี่ยมมาลา. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- พรศิริ สังข์ทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). ราชกิจจานุเบกษา, 116(ตอนที่ 74 ก). 3.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547). ราชกิจจานุเบกษา, 121(ตอนที่ 79 ก), 22-74.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2551). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พัทยา เชื้อวชิรา. (2564). การพัฒนากลุ่มีการบริหารงานบุคคลในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคเหนือตอนบน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- พิชิต สุดโต. (2555). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

- ภพกมล มุขศรี. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ภรณ์ทิพย์ ศรีพิมาย. (2561). ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- ภัทรวดี ตรีโอบฐ์. (2559). สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ภูวดล บุญอ่ำ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา).
- มนต์รี พรหมลาวัลย์. (2556). บทบาทในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่เป็นนิติบุคคลในจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- มาราณี สัตติวงศ์. (2553). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- ยูโสภ อาดำ. (2556). ความคาดหวังและสภาพจริงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- รุ่งฤทัย ไผ่ศิริก้านตรง. (2560). การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- ลัดดาวัลย์ สำราญ. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

- ลิษา สมักรพันธ์. (2562). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.
(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี).
- วนิดา เหลนปก. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์).
(การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศิลปากร).
- วรรณา แซ่มพุทรา. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี.
(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เทพสตรี).
- วราพร พรหมแก้วพันธ์. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. (การค้นคว้าอิสระครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- วราดา ณ ลานคา. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- วิจิตร ศรีสะอาด. (2550). การปฏิรูปสถาบันการศึกษา และการจัดการศึกษาตามแนวเศรษฐกิจ
พอเพียงในการพัฒนาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง โดยยึดคุณธรรมนำความรู้สู่การเป็น
คนดีและอยู่เย็นเป็นสุข. กรุงเทพฯ: อมรินทร์การพิมพ์.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ก้าวใหม่.
- วิภาดา สารัมย์. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วิลาวรรณ ธิพิศาล. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: วิจิตรตัดกร.
- ศิริณาวรรณ ทุมคำ. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).

- ศิริพร หมอยา. (2556). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. (การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา).*
- ศิริพล ทศศรี. (2558). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานี. (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).*
- ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).*
- สงกรานต์ ตะโคตร. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).*
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิต.*
- สายพิน เจียมสวัสดิ์. (2559). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน. (2564). *แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน.*
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.*
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.*
- สิรินญา ศิริประโคน. (2561). *การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก).*
- สีวรรณ ไชยกุล. (2562). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).*

- สุขดา แดงสุวรรณ. (2558). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สุทิน พรหมเพชร. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (การค้นคว้าอิสระครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- สุเทพ เท่งประกิจ. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.
(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี).
- โสภณ เกียรติคุณ. (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท.
(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เทพสตรี).
- อภัยสิทธิ์ ใจพร. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ).
- อภิญญา สิงหา. (2564). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อการส่งเสริมการเป็น โรงเรียนคุณธรรม.
(วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม).
- อรุณี ทองนพคุณ. (2558). การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- อลงกรณ์ งามกุศล. (2559). การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.
(วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เทพสตรี).

- อับดุลเลาะ เจะโมง. (2556). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูอำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี*. (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- Agado, G. A.(1998). Staff development in effective boarder schools. *Doctoral Dissertation Abstracts International*, 1841A.
- Armstrong, M. (1995). *A handbook off personnel management practice*. London: Rogan.
- Beach, D. S. (1980). *Personnel: The management of people at work*. New York: Macmillan.
- Best, J. W. (1982). *Research in education*. (4th ed). New Delhi: Prentice – Hall of India.
- Bowin, R.B., & Harvey, D. (2001). *Human resource management: An experiential approach*. (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ.: Prentice – Hall.
- Brock, D.M. (1997). Strategy, autonomy, planning mode and effectiveness: A contingency study of business school. *International Journal of educational management*. San Francisco: Bennett-Koehler.
- Cascio, W.F. (1992). *Managing human resource: Productivity, quality of work life, protita*. (3rd ed). Singapore: Me Gran Hill Book.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed). New York: Harper Collins Publishers.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2000). *Behavior in organisations*. (7th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentier-Hall.
- Gulick, L. and Urwick, J. (1973). *Papers on the science of administration*. New York: Institute of Public Administration.
- Joyce, B. (1992). *Model of teaching*. (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample sizes for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lunenburg, F.C., & Ornstein, A. C. (2011). *Educational administration concepts and practices*. New York: Thomson Learning.
- Mondy, R.W. and Noe, R.M. (1990). *Human resource management*. Boston: Allyn and Bacon.
- Muhlenbruc, T. (2001). Through the eyes of school personnel administration: What matter in selecting elementary school principals. *Dissertation abstract International*, 62, 414-A.

Wexley, K. N., & Latham, G.P. (1981). *Increasing productivity through performance appraisal reading*. Massachusetts: Addison-Wesley.

Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organizations*. (4th ed.). Upper Saddle River., NJ: Prentice-Hall.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

- 
- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. นายเรืองยศ ปันศิริ | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 |
| 2. นางสาวนริพัฒน์ ญชรจิตต์ | ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน |
| 3. นางสาวสิริสัจฉลย์ คำเรือง | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน |
| 4. นางณรฎา มธุรส | ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนห้องสอนศึกษา ในพระอุปถัมภ์ฯ |
| 5. นางสาวณิชชาภัทร พนาสันติสุข | ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนห้องสอนศึกษา ในพระอุปถัมภ์ฯ |

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ อว.๐๖๑๒.๑๑/๔๗๒

วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน
๒๓๖ หมู่ ๓ ต.ปางหมู อ.เมือง
จ.แม่ฮ่องสอน ๕๘๐๐๐

๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายเรืองยศ ปันศิริ

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC)

จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ นางสาวหัสดาภรณ์ พรหมคำดี บัณฑิตศึกษา ๖๔๘๖๑๓๒๒ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ได้ดำเนินการจัดทำการค้นคว้าอิสระ ระดับปริญญาโท เรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา
และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

เพื่อให้การดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือและเป็นไปตามหลักวิชาการ
วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี จึงขอความ
อนุเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาเครื่องมือการทำการค้นคว้าอิสระ (สิ่งที่ส่งมาด้วย) วิทยาลัย
แม่ฮ่องสอน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นครินทร์ พรธิไหว)

คณบดีวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน

สำนักงานคณบดี วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน

โทร.๐๕๓-๖๑๓๒๒๓

โทรสาร.๐๕๓๖๑๓๒๒๔

www.msc.cmru.ac.th

ภาคผนวก ก

สรุปการพิจารณาความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แสดงผลการประเมินความสอดคล้อง

ข้อ	ประเด็นในการประเมิน การบริหารงานบุคคล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับจำนวนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดอัตรากำลังสายงานสอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษาและตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นในการประเมิน การบริหารงานบุคคล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง									
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด ขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสำรวจและ ประสานงานกับผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับ การสรรหาบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการ ตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสรรหา ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาโดยดำเนินการด้วย ความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถ ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบรรจุ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ มีความเหมาะสมและตรงตามความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
12	การจ้างครูอัตราจ้างเป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการ ของทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นในการประเมิน การบริหารงานบุคคล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 3 การธำรงรักษา									
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ ดูแลสนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายใน องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนบุคลากรตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาส ให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่อง ชมเชยข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัด บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดเวรยาม เพื่อรักษาความปลอดภัย	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัด สวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ คำปรึกษาแก่บุคลากรทั้งเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นในการประเมิน การบริหารงานบุคคล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน									
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน โดยวิธีการและหลักเกณฑ์ ต่างๆ ที่มีมาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผล งานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินค่า ผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยการประเมินตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงผล การประเมินการปฏิบัติงานของ บุคลากรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผล การประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ ประโยชน์ในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของ บุคลากร ได้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นในการประเมิน การบริหารงานบุคคล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 5 การพัฒนาบุคลากร									
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ ส่งเสริมเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากรใน สถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองและการ สร้างผลงานด้านต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปอย่าง ต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรได้รับ การศึกษาต่อ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรทำ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม ให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถ มาใช้ในการพัฒนางานเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นในการประเมิน การบริหารงานบุคคล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 6 การรักษาวินัยและการออกจากราชการ									
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยใช้วิธีการต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมดูแลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการทางวินัยอย่างโปร่งใส ยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
39	หากมีกรณีในการดำเนินการทางวินัย ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการที่มีความรู้ด้านวินัยและระเบียบข้าราชการครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นในการประเมิน การบริหารงานบุคคล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบ และตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ค่า IOC แสดงผลการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นถูกต้อง มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นยังไม่ถูกต้อง และไม่มี ความสอดคล้องกับ

ค่า IOC แสดงผลการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

ผลจากการตรวจสอบคุณภาพของผู้เชี่ยวชาญสำหรับการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน แปลผลออกมาเป็น “ใช้ได้”

ภาคผนวก ง

ผลการทดลองเครื่องมือ

หาความเชื่อมั่น (Reliability) การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.980	42

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.976	42

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ



ที่ อว.๐๖๑๒.๑๑/ว.๖๐๕

วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน
๒๓๖ หมู่ ๓ ต.ปางหมู อ.เมือง
จ.แม่ฮ่องสอน ๕๘๐๐๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่สะเรียง “บริพัตรศึกษา”

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑๓ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวหัตถาภรณ์ พรหมคำต๊ิบ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ทำการค้นคว้าอิสระ ระดับปริญญาโท เรื่อง การศึกษา สภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ

วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๑๙ - ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ศุภกร ประทุมถิ่น)

รองคณบดี รักษาการแทน

คณบดีวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน

สำนักงานคณบดี วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน

โทร. ๐๕๓-๖๑๒๒๖๓

โทรสาร ๐๕๓๖๑๒๖๔

www.msc.cmru.ac.th

รายชื่อโรงเรียนที่ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำนวน 8 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนห้องสอนศึกษา ในพระอุปถัมภ์ฯ
2. โรงเรียนปายวิทยาคาร
3. โรงเรียนขุนยวมวิทยา
4. โรงเรียนปางมะผ้าพิทยาสรรพ์
5. โรงเรียนแม่สะเรียง “บริพัตรศึกษา”
6. โรงเรียนแม่ลาน้อยคุณสิกข์
7. โรงเรียนสบเมยวิทยาคม
8. โรงเรียนเฉลิมรัชวิทยาคม



ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยทางการศึกษา



แบบสอบถามเพื่อการวิจัยทางการศึกษา

เรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
 A Study of Problem and Problem-Solving Guidelines on Personnel Administration of School
 Administrators Under the Secondary Educational Service Area Office Maehongson

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
 รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย

ผู้วิจัย
 นางสาวหัตถาภรณ์ พรหมคำดีบ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยทางการศึกษา

เรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ข้าพเจ้า นางสาวหัตถาภรณ์ พรหมคำดีบ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน ได้จัดทำแบบสอบถามฉบับนี้ขึ้นเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ในการวิจัยครั้งนี้ต้องอาศัยความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และประโยชน์ทางวิชาการ จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามฉบับนี้ด้วยความเป็นจริงที่สุด ขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น และนำเสนอในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามและหน่วยงานของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การธำรงรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การรักษาวินัยและการออกจากราชการ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 42 ข้อ

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวหัตถาภรณ์ พรหมคำดีบ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความหรือเติมคำลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. อายุ

- () น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี () 31 - 40 ปี
() 41 - 50 ปี () 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งในปัจจุบัน

- () รองผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคล
() ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
() ครูหัวหน้าระดับชั้น
() ครูหัวหน้ากลุ่มงาน

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- () ต่ำกว่า 5 ปี
() 5 - 10 ปี
() มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน**

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณารายการสภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงในสถานศึกษาของท่าน หรือที่ท่านเกี่ยวข้องเพียงช่องเดียว ซึ่งกำหนดค่าระดับความคิดเห็นมี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล / ปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล / ปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล / ปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล / ปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคล / ปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

(หมายเหตุ : ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคล ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูหัวหน้าระดับชั้น และครูหัวหน้ากลุ่มงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน)

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	สภาพปัจจุบัน					ปัญหา				
		การบริหารงานบุคคล					การบริหารงานบุคคล				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00	มีการวิเคราะห์โครงสร้าง อัตรากำลัง	✓						✓			

จากตัวอย่างในข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ 5 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ 4 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนอยู่ในระดับมาก

[illegible][illegible]

[illegible]

[illegible]

ข้อ	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	สภาพปัจจุบัน การบริหารงานบุคคล					ปัญหา การบริหารงานบุคคล				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยวิธีการและ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐาน										
23	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรตาม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด										
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมิน ผลงานของบุคลากรอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง										
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมิน ค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยการประเมินตามสภาพจริง										
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจง ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ของบุคลากรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ										
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผล การประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ ประโยชน์ในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของ บุคลากรได้ดีขึ้น										

[illegible]

ข้อ	การรักษาวินัยและ การออกจากราชการ	สภาพปัจจุบัน การบริหารงานบุคคล					ปัญหา การบริหารงานบุคคล				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยใช้วิธีการต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด										
35	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย										
36	ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมดูแลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม										
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ										
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการทางวินัยอย่างโปร่งใสยุติธรรม										
39	หากมีกรณีในการดำเนินการทางวินัย ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการที่มีความรู้ด้านวินัยและระเบียบข้าราชการครู										

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงาน
บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

แม่ฮ่องสอน

- | | | |
|-------------------|-------------|--|
| 1. นายอัมพवार | อิตุพร | ผู้อำนวยการโรงเรียนห้องสอนศึกษา ในพระอุปถัมภ์ฯ |
| 2. นายปฺรเชษฐ์ | มธุรส | ผู้อำนวยการโรงเรียนปายวิทยาคาร |
| 3. นายประสิทธิ์ | เจียมสุวรรณ | ผู้อำนวยการโรงเรียนขุนยวมวิทยา |
| 4. นายสยาม | เรืองสุกใส | ผู้อำนวยการโรงเรียนปางมะผ้าพิทยาสรรพ์ |
| 5. นายบำรุงศักดิ์ | บุระสิทธิ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่สะเรียง “บริพัตรศึกษา” |
| 6. นายนิคม | สิงห์สูตร | ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่ลาน้อยคุณศึกษา |
| 7. นายสุทัศน์ | เอี่ยมแสง | ผู้อำนวยการโรงเรียนสบเมยวิทยาคม |

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างภาพการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ



ภาคผนวก ณ

แบบสัมภาษณ์การวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ใช้เพื่อสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน
2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์เพื่อนำไปสังเคราะห์และสรุปแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล
3. ผู้ศึกษาเป็นผู้ทำการสัมภาษณ์ และเก็บข้อมูลด้วยการจดบันทึก
4. แนวคำถามในการสัมภาษณ์ชุดนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบให้ตอบบรรยายตามความคิดเห็น มี 1 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสัมภาษณ์
นางสาวหัสดาภรณ์ พรหมคำดีบ

ตอนที่ 1 แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

ท่านมีแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาอย่างไรบ้าง

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

1.1 ท่านมีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 ท่านมีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.3 ท่านมีการวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดบุคคลให้เหมาะสมกับงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.1 ท่านมีการกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 ท่านมีการสำรวจและประสานงานกับผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากรอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 ท่านมีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. การชำระรักษา

3.1 ท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงกับความรูความสามารถอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 ท่านมีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนบุคลากรตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมี
แนวทางการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.3 ท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.1 ท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.2 ท่านมีการประเมินผลงานของบุคลากร โดยมีแนวทางการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.3 ท่านมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ประโยชน์ในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. การพัฒนาบุคลากร

5.1 ท่านมีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5.2 ท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5.3 ท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. การรักษาวินัยและการออกจากราชการ

6.1 ท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6.2 ท่านมีการควบคุมดูแลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6.3 ท่านมีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวหัตถาภรณ์ พรหมคำดีบ
วัน เดือน ปีเกิด	8 ตุลาคม 2536
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 120/3 หมู่ 2 ตำบลผาบ่อง อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58000
อีเมลล์แอดเดรส	krukat.hasdapron@gmail.com
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2554 - พ.ศ. 2559 หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2561 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง ครู ค.ศ.1 โรงเรียนปายวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน พ.ศ. 2559 – 2561 ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนปายวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 34 (เชียงใหม่ - แม่ฮ่องสอน) จังหวัดแม่ฮ่องสอน