

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดขอนแก่น

นางปิยะนุช ทิทา



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

พ.ศ. 2562

**Personnel Administration of Schools under Khon Kaen Provincial
Administration Organization**

Mrs. Piyanuch Teeta

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

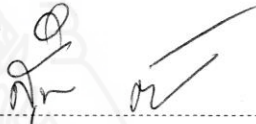
Sukhothai Thammathirat Open University


2019

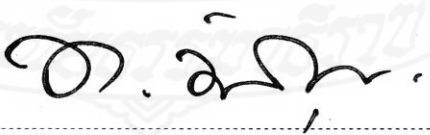
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดขอนแก่น
ชื่อและนามสกุล นางปิยะนุช ทิทา
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.บุญลือ ทองอยู่)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดขอนแก่น

ผู้ศึกษา นางปิยะนุช ทิทา รหัสนักศึกษา 2572300586

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 254 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล การต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร การเน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล การกำกับ ติดตามและประเมินผล การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง และการขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี และ (2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ การบริหารงานบุคคล สถานศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด ขอนแก่น

Independent study title: Personnel Administration of Schools under Khon Kaen Provincial Administration Organization

Author: Mrs. Piyanuch Teeta; **ID:** 2572300586;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent study advisor: Dr. Suttiwan Tuntirojanawong, Associate Professor;

Academic year: 2019

Abstract

The purposes of this study were (1) to study personnel administration of schools under Khon Kaen Provincial Administration Organization; and (2) to compare the levels of personnel administration of schools under Khon Kaen Provincial Administration Organization as classified by school size.

The research sample consisted of 254 teachers in schools under Khon Kaen Provincial Administration Organization, obtained by stratified random sampling based on school size. The employed research instrument was a questionnaire with reliability coefficient of .97. Statistics employed for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, one way ANOVA, and Scheffe's method of pairwise comparison.

The findings revealed that (1) the overall and specific roles of personnel administration of schools under Khon Kaen Provincial Administration Organization were rated at the high level, and the specific aspects could be ranked based on their rating means as follows: the human resource system efficiency development; the extension to enhance the quality of life for human resources; the promotion of personnel development; the emphasis on transparency in the human resource management system; the promotion of good governance principles; the monitoring, follow-up and evaluation of the improvement of structure and manpower; and the mobilization of the local human resource system via innovation and technology; and (2) as for comparison results of the levels of personnel administration of schools under Khon Kaen Provincial Administration Organization as classified by school size, it was found that small sized schools, middle sized schools, large sized schools and extra-large sized schools were not significantly different in their levels of personnel administration.

Keywords: Personnel administration, School, Khon Kaen Provincial Administration Organization

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่อง ต่างๆ จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธีวรรณ ตันติรัตนาวงศ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และ อาจารย์ ดร.บุญเหลือ ทองอยู่ กรรมการสอบที่เสนอแผนงานวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวยการนายประสาน กองทอง ผู้อำนวยการ นายอนุชิต อุปแก้ว ผู้อำนวยการนายประมวล ไชยแสงบุญ ที่ได้ให้ความกรุณาและความอนุเคราะห์ ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณคณะครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จด้วยดี

ปิยะนุช ทิทา

มีนาคม 2563



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	9
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	24
การบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	54
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การวิเคราะห์ข้อมูล	57
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม	59
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดขอนแก่นในภาพรวมและรายด้าน	61

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นแก่นำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	69
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	74
สรุปการวิจัย	74
อภิปรายผล	78
ข้อเสนอแนะ	85
บรรณานุกรม	87
ภาคผนวก	95
ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	96
ข สำเนาหนังสือขอตรวจสอบเครื่องมือและขอความอนุเคราะห์ เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	103
ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	108
ง ผลการประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ.....	110
จ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม.....	113
ประวัติผู้ศึกษา.....	123

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	55
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของครูที่ตอบแบบสอบถาม.....	59
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นในภาพรวม.....	61
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลัง.....	62
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านพัฒนาประสิทธิภาพระบบ ทรัพยากรบุคคล.....	63
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร.....	64
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านเน้นความ โปร่งใส ในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล.....	65
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านต่อยอดการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล.....	66
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านขับเคลื่อนระบบทรัพยากร บุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี.....	67
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการกำกับติดตาม และประเมินผล.....	68
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	69
ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.12	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดขอนแก่น ด้านต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	73
ตารางที่ 4.13	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผลจำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	73



ฉ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย..... 4



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือและหัวใจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีคุณภาพสามารถพัฒนา ประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการ สำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคลตั้งแต่ เริ่มต้นต่อเนื่องไปตลอดชีวิต การพัฒนา ดังกล่าวทำให้บุคคลมีคุณสมบัติที่เป็นปัจจัยและพลังสำคัญในการพัฒนา ประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมจากการที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่างๆ และการแข่งขันด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรง เกิดเป็นสังคม เศรษฐกิจฐานความรู้ เศรษฐกิจมีผลผลิตที่เกิดมาจากความรู้เป็นรากฐานและเป็นเครื่องผลักดันที่ ก่อให้เกิดการเติบโต ความมั่งคั่ง (ดวงกมล สิ้นเพ็ง, 2554, น 17) คุณภาพของประชากรก็ยิ่งทวี ความสำคัญมากขึ้นด้วยหลายประเทศไม่ว่าจะเป็น ประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าแล้วหรือประเทศ ที่กำลังพัฒนาต่างตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาได้ทั้หมด กำลังทั้งในแง่ความคิดและ ทรัพยากรของประเทศ เพื่อการปฏิรูปหรือพัฒนาการศึกษา เพื่อสะสมพลังอำนาจให้ ประเทศ สามารถพึ่งตนเองให้อยู่รอดหรือแข่งขันกับผู้อื่น ได้ รัฐบาลไทยทุกสมัยจึงให้ความสำคัญในการจัด การศึกษา และพัฒนาการศึกษาตลอดมา

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่ต้องดำเนินการบริหารงานเพื่อให้การศึกษา สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องอาศัยบุคลากรเข้าช่วยในการดำเนินงานเพราะ คุณภาพของการศึกษาจะสูงหรือต่ำเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ในองค์กรนั้นแต่การ ปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนเมื่อปฏิบัติงานไประยะหนึ่งมักจะเบื่อหน่าย อันเป็นเหตุให้ ทำงานไม่เต็มที่ โดยเฉพาะถ้าครูขาดความกระตือรือร้นในเรื่องการเรียนการสอนย่อมทำให้ การศึกษาขาดคุณภาพจึงจำเป็นจะต้องพัฒนาครูด้วยวิธีการต่างๆ อยู่เป็นระยะๆ การบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานได้คล่องตัวและอิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยก

योग เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่ง que ผู้บริหารจะต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการดังนั้น “การบริหารงานบุคคล” ถือเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุดในการจัดการเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะมีงบประมาณ มีการจัดองค์การมีการบริหารงานที่ดีเพียงใดก็ตาม แต่หากขาดการบริหารงานบุคคลที่ดีก็ยากที่จะทำให้ องค์กรนั้นบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ในทางกลับกัน หากมีการบริหารงานบุคคลที่ดีจัดวางตัวบุคคลที่ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ส่งเสริมสนับสนุนและลดความขัดแย้งภายในองค์กรได้ก็จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ ด้วย (สนิท คงภักดี 2549, น 1)

องค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้มีการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 41 และมาตรา 42 และในปี พ.ศ. 2561 กระทรวงมหาดไทยได้มียุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561 – 2565 ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์การบริหารที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนา ศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งทั้งหมด 7 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand 4.0 ยุทธศาสตร์ที่ 4 เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ที่ 5 ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 6 ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ยุทธศาสตร์ที่ 7 การกำกับ ติดตาม และประเมินผล (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น 2561 : กระทรวงมหาดไทย) สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีการบริหารงาน 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายปกครอง ฝ่ายปกครอง ซึ่งการบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องบุคคล เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์จัดทำแผนอัตรากำลัง งานส่งเสริมพัฒนาครู งานประเมินการปฏิบัติงาน การเลื่อนวิทยฐานะ การดำเนินการเกี่ยวกับการขอเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์และใบประกอบวิชาชีพ เป็นต้น การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีส่วนในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพอย่างมากเช่นกัน เพราะการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพให้ครูมีคุณภาพ ได้สอนตามศักยภาพตามความรู้ความสามารถและความถนัดมีการพัฒนาครูให้เก่งให้เป็นคนดี ครูย่อมจะสอนนักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป จากงานวิจัยของ เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ (2553, น. 84-89) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการ

บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและจำแนกตามเพศ ตำแหน่งการปฏิบัติราชการ อายุ ราชการ ระดับการศึกษาและเงินเดือน เห็นว่า บุคลากรได้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการสรรหา บุคลากรเข้าทำงาน ด้านการคัดเลือก ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อน ตำแหน่ง และด้านการปฐมนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นเพื่อนำมาปรับปรุงในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

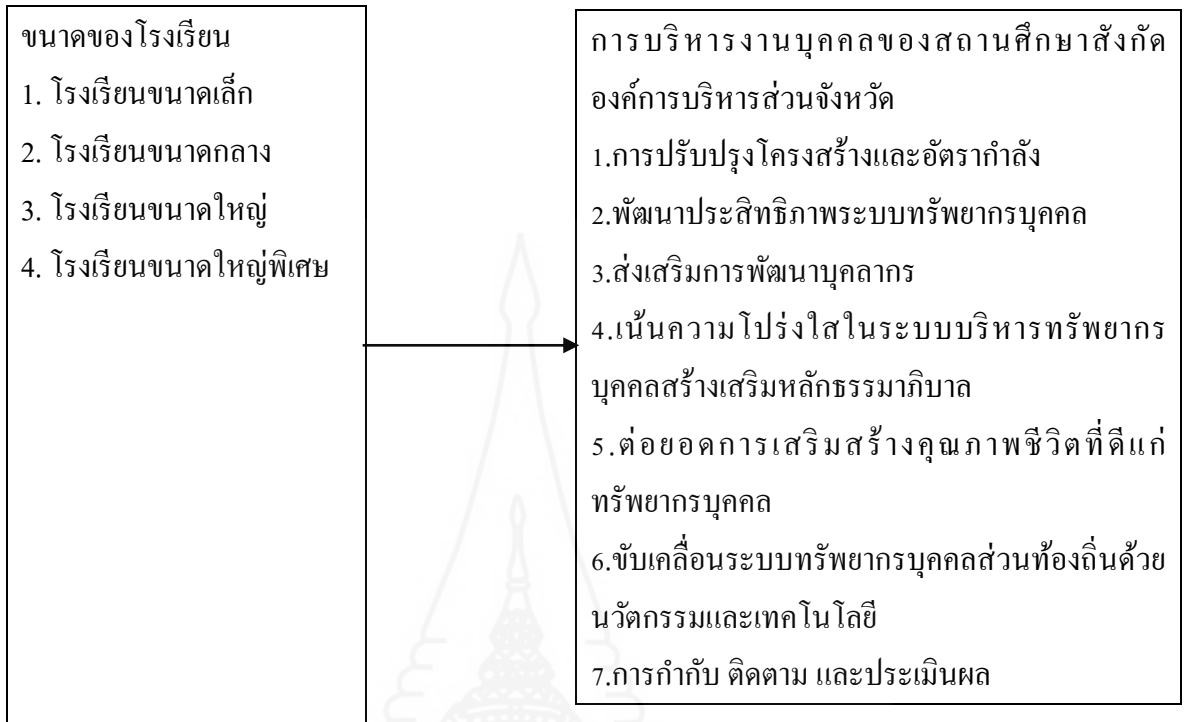
2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากการศึกษาอุทกศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561 – 2565 ได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2561, น. 1-12)

แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีขอบข่ายตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ. 2561-2565 ดังนี้

- 5.1.1 การปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง
- 5.1.2 การพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล
- 5.1.3 การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

5.1.4 การเน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสร้างเสริมหลัก
 ธรรมภิบาล

5.1.5 การต่อ ยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล

5.1.6 การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและ
 เทคโนโลยี

5.1.7 การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

5.2.1 *ตัวแปรอิสระ* ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน จำแนกได้ดังนี้

- 1) โรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียนตั้งแต่ 499 คนลงมา
- 2) โรงเรียนขนาดกลางมีนักเรียนตั้งแต่ 500-1499คน
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 – 2,499คน
- 4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีนักเรียนมากกว่า 2,500 คนขึ้นไป

5.2.2 *ตัวแปรตาม* ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การ
 บริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 7 ด้าน

- 1) การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
- 2) การพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล
- 3) การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
- 4) การเน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสร้างเสริมหลัก
 ธรรมภิบาล
- 5) การต่อ ยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล
- 6) การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและ
 เทคโนโลยี
- 7) การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

5.3 ประชากร

ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน
 มัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2562 จำนวน 19 โรงเรียน
 จำนวนทั้งหมด 750 คน

5.4 ระยะเวลาที่ศึกษา

ปีการศึกษา 2562

6. นวัตกรรมเฉพาะ

6.1 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา ภายใต้กฎหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี การกำกับ ติดตาม และประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

6.1.1 การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังมีการเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีโครงสร้างการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมมีการวิเคราะห์อัตรากำลังให้สอดคล้องการภาระงาน มีแนวทางการจ้างผู้เกษียณอายุที่มีประสบการณ์และความสามารถเข้ามาร่วมพัฒนาสถานศึกษา

6.1.2 การพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล หมายถึง การจัดทำแผนพัฒนาครูของสถานศึกษามิงบประมาณเพียงพอการพัฒนาครูของสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด การส่งเสริมเพื่อขอเครื่องราชย์ให้แก่บุคลากรตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด การจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชย์ การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักและวิธีการที่กำหนด การดำเนินการพัฒนาครูให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครู การประชุมครูเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ.กำหนด

6.1.3 การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดทำแผนพัฒนาครูตามความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา มีมาตรฐานและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาสอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรตรงกับความเป็นและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และมีการนิเทศบุคลากรเป็นราย ๆ ตลอดปี

6.1.4 ความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การมีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรม หลักคุณธรรมและธรรมาภิบาลของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรในสถานศึกษาการสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัย

และค่านิยมในการปฏิบัติงาน มีกฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงานและส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้รับการพัฒนาโดยได้รับประโยชน์และสิทธิอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม สถานศึกษามีบุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง

6.1.5 การต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล หมายถึง การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงาน อันจะทำให้บุคลากรของสถานศึกษามีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคลภายในสถานศึกษาการดูแล การสำรวจรวบรวมข้อมูลการขอให้มีการเลื่อนวิทยฐานะ มีการร่วมสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพในการพัฒนาครู มีการสนับสนุนดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในสถานศึกษาเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

6.1.6 การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การจัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับของสถานศึกษา มีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็วประหยัด และถูกต้อง การฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์ มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาและมีนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา

6.1.7 การกำกับ ติดตาม และประเมินผล หมายถึง การประกาศเกณฑ์การประเมินแนวปฏิบัติ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตามเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานรวบรวมข้อมูลตามหลักเกณฑ์และวิธีการของครู การรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น และการแจ้งให้ครูรู้ผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองทุกภาคการศึกษา

6.1.8 สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดทำการเรียนการสอนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

6.1.9 ครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

6.1.10 ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดเกณฑ์ขนาดของสถานศึกษา โดยยึดนักเรียนเป็นเกณฑ์ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

- 1) โรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียนตั้งแต่ 499 คนลงมา

- 2) โรงเรียนขนาดกลางมีนักเรียนตั้งแต่ 500-1499คน
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 – 2,499คน
- 4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีนักเรียนมากกว่า 2,500 คนขึ้นไป

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

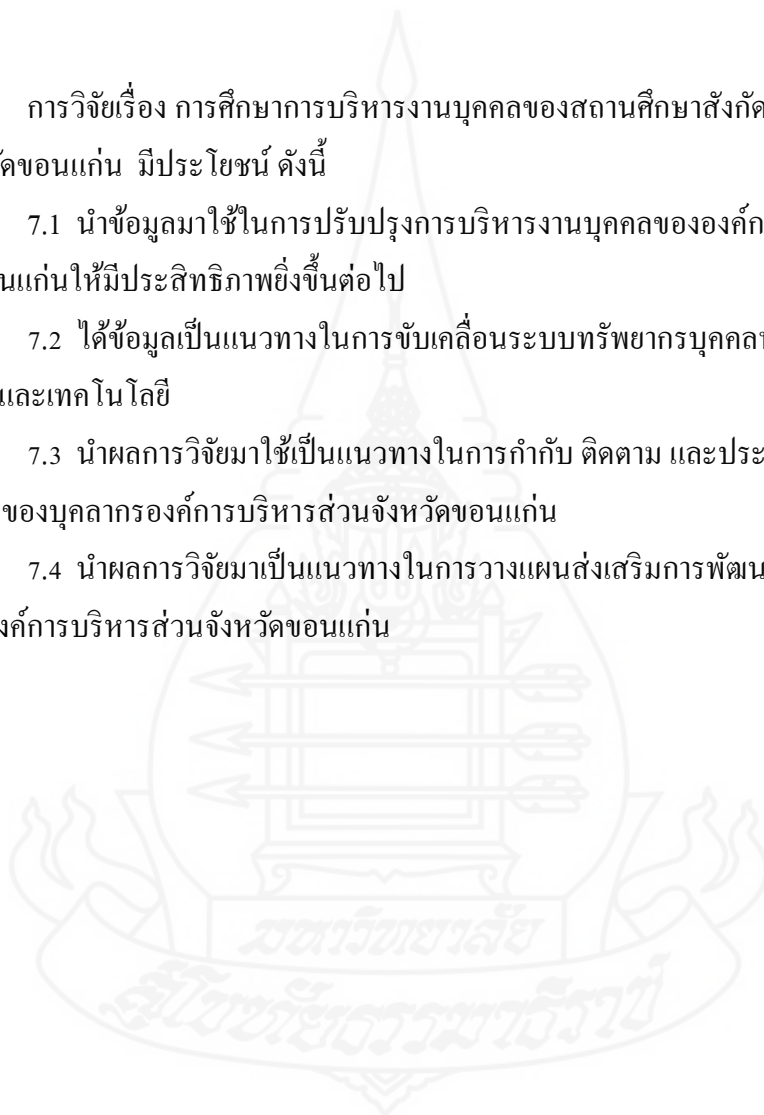
การวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีประโยชน์ ดังนี้

7.1 นำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

7.2 ได้ข้อมูลเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

7.3 นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

7.4 นำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการวางแผนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นโดยมีกรอบวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 พระราชบัญญัติการศึกษา
 - 1.3 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 -2580
 - 1.4 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561 – 2565
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 2.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล
 - 2.3 การบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น
3. การบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดขอนแก่น
 - 3.2 โครงสร้างของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

1.1 ความหมายการบริหารสถานศึกษา

การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน มี กระบวนการวางแผน กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดบุคคลการทำงานโดยระบุบทบาทหน้าที่ ที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน

เข้าใจตรงกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายท่าน ดังนี้

ชูศรี ถนอมกิจ (2550, น.18) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือกระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือกันให้ศึกษาแก่สมาชิกที่อยู่ในสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ กระบวนการอย่างมีระบบ

เก่ง ตลาธธานี (2550, น.12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือกระบวนการที่ใช้ศาสตร์และศิลป์ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีลักษณะเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดหมายของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีในสังคมต่อไป

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550, น.51) ได้รวบรวมความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่างๆ ของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารครูอาจารย์และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่างๆ ของชุมชนในท้องถิ่นเพื่อรวบรวมการวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ศิริชัย กาญจนวาสิ และคนอื่นๆ (2551, น.188-212) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือการวางกลยุทธ์ การพัฒนาแผนและโครงการนิเทศภายใน ซึ่งต้องอาศัยรูปแบบของระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการที่เหมาะสมอันประกอบด้วย การระดมทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณบุคคล แหล่งเรียนรู้ ทั้งภาครัฐและเอกชน การวางกลยุทธ์และการขับเคลื่อนกลยุทธ์ การมีส่วนร่วมทั้งร่วมคิด ร่วมทำและมีความเป็นอิสระ คล่องตัวทันสมัย กระจายอำนาจ มีความโดดเด่นทางวิชาการ

บุญสม ศรีสะอาดและสุธีทอง ศรีสะอาด (2552, น.12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือกระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารขององค์กรทางการศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการระดมทรัพยากรและเทคนิคในการประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในกิจการทางการศึกษา การพัฒนาองค์กรทางการศึกษาและสมาชิกของสังคม ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา มีความรู้ความสามารถ ในการเรียนรู้ การประกอบอาชีพและเป็นคนดีของสังคมตามเป้าหมายและนโยบายของประเทศ

นาวิณ เหมือนแสง (2553,น.19) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาคือ การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้นักเรียนมีทักษะความรู้มีพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา ตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป

สร้อยทิพย์ ไทรน้อย (2554,น.9) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหาร จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ กำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบใช้ภาวะผู้นำเทคนิควิธีและกระบวนการที่เหมาะสมให้หลายฝ่ายร่วมกันดำเนินงานพัฒนาเด็ก เยาวชน รวมทั้งประชาชนในทุกๆด้านให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายสถานศึกษา

แคมเบลล์, กอร์บอลลีและแรมเซเยอร์ (Campbell, Corbally, & Ramseyer,1977, p.166) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คืองานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานหลักสูตรและการสอน งานบุคลากร งานด้านนักเรียน งานบริหารบุคลากร งานอาคารสถานที่ และงานธุรการ การเงิน

แฮร์ริส (Harison, 1985, p.19) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการในการสร้างบูรณาการแห่งความสามารถของบุคคลและการนำประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์ต่างๆมาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อช่วยให้มีการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีไม่เพียงมุ่งพัฒนาอนุชนของชาติเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งให้การพัฒนาบุคลากรต่างๆ ของโรงเรียนอีกด้วย

แคนโดลิและคนอื่นๆ (Candoli, et al., 1992, p.7) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการจัดเตรียม หรือการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับทั้งให้บริการด้านต่างๆ แก่ระบบสถานศึกษา

มัน ดีและพรีโม (Mondy, & Premaux, 1995, p.6) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการของการดำเนินงานจัดกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยการจัดเตรียมหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการบริการด้านต่างๆ ของสถานศึกษา

1.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 283 กำหนดให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย มาตรา 49 และมาตรา 289 กำหนดว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจะจัดการศึกษาอบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมใน

การจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องและระบบการศึกษาของชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 41 และมาตรา 42 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 21 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น โดยให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎกระทรวง

โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ในส่วนที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 41 ระบุว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษา ในระดับใดระดับหนึ่ง หรือ ทุกระดับ ตามความพร้อม ความเหมาะสม และ ความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตรา 42 ระบุว่า ให้กระทรวงกำหนด หลักเกณฑ์ และ วิธีการประเมินความพร้อม ในการจัดการศึกษา ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ ในการประสาน และ ส่งเสริม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถ จัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย และได้ มาตรฐานการศึกษา รวมทั้ง การเสนอแนะ การจัดสรร งบประมาณอุดหนุน การจัดการศึกษา ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562)

สรุปได้ว่า หลักการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการจัดการศึกษาไม่ว่าจะดำเนินการโดยรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการในการจัดการศึกษาที่กำหนดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562

1.3 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, น.1-15) เป็นยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้อง

นำไปสู่ การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน ในปัจจุบันประเทศไทยยังคงมีประเด็นความท้าทายการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งในมิติเศรษฐกิจที่โครงสร้างเศรษฐกิจยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่าง เต็มที่ ผลกระทบการผลิตของภาคบริการและภาคเกษตรยังอยู่ในระดับต่ำคุณภาพและสมรรถนะของแรงงานที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ มิติทางสังคมที่การยกระดับรายได้ของประชาชน การแก้ปัญหาด้านความยากจนและความเหลื่อมล้ำการพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการขยายโอกาสในการเข้าถึงระบบบริการสาธารณะยังคงมีช่องว่างที่สามารถพัฒนาต่อไปได้ มิติสิ่งแวดล้อม ที่การฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังเป็นประเด็นสำคัญสำหรับ การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และมิติของการบริหารจัดการภาครัฐที่ยังขาดความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้ง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลงและประชากร สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ความท้าทายใหม่ ๆ ซึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ทั้งด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจการเชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อนจากการรวมกลุ่มภายในภูมิภาคและการเปิดเสรีด้านต่าง ๆ ตลอดจน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศ ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวจะก่อให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาประเทศทั้งในมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์ ด้านต่าง ๆ ที่รอบคอบและครอบคลุมเพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน นอกจากนี้ ยังมีสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลงและประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ความท้าทายใหม่ ๆ ซึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ทั้งด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจ การเชื่อมโยงกัน อย่างซับซ้อนจากการรวมกลุ่มภายในภูมิภาคและการเปิดเสรีด้านต่าง ๆ ตลอดจน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศ ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวจะก่อให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาประเทศทั้งในมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์ ด้านต่าง ๆ ที่รอบคอบและครอบคลุมเพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์ประเทศคือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนา

แล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรมฐาน ทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคมนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้าง การเติบโตบนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและ ประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย 1) ความอยู่ดี มีสุขของคนไทยและสังคมไทย 2) จิตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการ กระจายรายได้ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ 4) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของ สังคม 5) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของ ทรัพยากรธรรมชาติ 6) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐการพัฒนาประเทศ ในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้น การสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง โอกาสและความเสมอภาค ทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล คือยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคมนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้ เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมด้าน และมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัชยสถ์ อดออม โอบ อ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และมีพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิด ที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นใน ศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการ เรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอด ชีวิต ผู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

สรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์ชาติถือว่าเป็นแม่บทหลักที่จะเป็นกรอบชี้้นำการกำหนด นโยบายและแผนต่างๆ สำหรับการพัฒนาประเทศ กำหนดทิศทางเป้าหมายหรือแนวทางการพัฒนา ประเทศ โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็น ปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่ พัฒนาแล้ว โดยยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมาย

การพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัชยัสถ์ อคคอม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ

1.4 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561 - 2565

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561 - 2565

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้าและบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมียุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561 - 2565 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนา ศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2561, น. 1-12)

วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนา ท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand 4.0”

พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่น ให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าหมาย

1. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้อง กับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand 4.0 ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือ นโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น
2. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
3. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และผลลัพธ์

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับประเภท
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

เป้าประสงค์

1. เพื่อให้มีโครงสร้างและ อัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง
2. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมประชากร
กลยุทธ์และผลลัพธ์

กลยุทธ์ที่ 1 จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและ
ลักษณะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลลัพธ์

1. มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่า
กับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท
2. มีหลักเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้อง
การภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของแต่ละพื้นที่ รวมถึงเครื่องมือที่สามารถวิเคราะห์
และจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 2 จัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ
(Aging Society) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลลัพธ์

1. มีกลไก เครื่องมือ และกระบวนการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับบริบท
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวทางในการจ้างผู้เกษียณอายุที่มีประสบการณ์และ
ความสามารถสูงเข้ามาร่วมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์

1. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงาน
และสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว
2. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลา และเหมาะสม
กับทิศทาง การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการ
เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิด
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 1 ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่
เหมาะกับ Thailand 4.0

ผลลัพธ์

1. มีการออกแบบ พัฒนา และทบทวนต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่งที่
เหมาะสม รองรับบริบทท้องถิ่นและ Thailand 4.0
2. มีหลักเกณฑ์และวิธีการ หรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่ง
ที่น่าเชื่อถือ และโปร่งใส สามารถนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนา
รายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)

กลยุทธ์ที่ 2 ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและ
เหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลลัพธ์

1. มีข้อเสนอแนวทางในการปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบท
ที่เปลี่ยนแปลง
2. มีข้อเสนอในการปรับปรุงมาตรฐานทั่วไป
3. มีข้อเสนอในการลดขั้นตอนและปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลสู่ระบบการ
บริหารจุดเดียว (One Stop Service) หรือเกิดการใช้แอปพลิเคชัน(Application)
4. มีการทบทวนและกำหนดกลไกในการกระจายอำนาจในคณะกรรมการท้องถิ่น
จังหวัดที่ทำให้การบริหารงานบุคคลคุ่มค่าและมีความรวดเร็วมากขึ้น
5. มีแนวทางการให้ออกจากตำแหน่งก่อนเกษียณ (Early Retire) ที่เหมาะกับ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ 3 สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

ผลลัพธ์

1. มีรูปแบบการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคลที่มีความชัดเจนมากขึ้น
2. มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจใน
ระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนด

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization)

ผลลัพธ์

1. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรมโดยมีการทบทวนอย่างน้อยทุกๆ 2 ปี
2. มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และนำไปสู่กิจกรรมกลไก และกระบวนการต่างๆ ที่จะทำให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความสุขมากขึ้น

กลยุทธ์ที่ 5 สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน

ผลลัพธ์

1. มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน ดังนี้
 - 1.1 มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างานสู่ระดับชำนาญการพิเศษ หรืออาวุโส หรือ เชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น และอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง
 - 1.2 มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลความรู้ ทักษะ ทักษะคติ สมรรถนะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็น
 - 1.3 มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนในการข้ามสายงานโดยคำนึงถึงประสบการณ์ วิชาชีพและหลักความรู้ ทักษะ ทักษะคติและสมรรถนะ
 2. จัดทำระบบศูนย์จัดสรรบุคลากรลงตำแหน่ง ดังนี้
 - 2.1 มีแนวทางการโอนกรณีมีความขัดแย้ง หรือเพิ่มประสิทธิภาพในระดับศูนย์รับโอนย้ายประจำจังหวัด และศูนย์รับโอนย้ายในส่วนกลาง
 - 2.2 มีการกำหนด กลไก หน้าที่และอัตรากำลังของศูนย์จัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งรวมถึงกระบวนการและระบบงานที่จะสนับสนุนการทำงานให้รวดเร็วและทันต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 3. มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation Plan) ตำแหน่งประเภทต่างๆ
 4. มีแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- กลยุทธ์ที่ 6** ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลลัพธ์

1. มีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมของแต่ละสายงาน
2. มีมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสายงาน (KPIs Basket)
3. มีแนวทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand 4.0

เป้าประสงค์

1. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม
2. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 1 จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand 4.0

ผลลัพธ์

1. มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความจำเป็น (Training Needs) และสอดคล้องกับ Thailand 4.0 อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน
2. มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการต่างๆ ในท้องถิ่นรวมถึงจะนำไปสู่การพัฒนาฝีมือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานส่วนท้องถิ่น (Cooking Book) สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ด้านต่างๆ
3. มีมาตรฐาน และแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนา คู่มือรักษาผู้ที่มีศักยภาพสูง และคนดีในสายงานต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอและสามารถรองรับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ต้องการในอนาคต

2. มีนวัตกรรมในการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและคนดี ตามบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเลือกและตัดสินใจให้ออกจากตำแหน่ง หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ

กลยุทธ์ที่ 3 จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนาจการและบริหาร

ผลลัพธ์

1. มีการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนาจการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น อันจะทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม

2. มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการคัดสรรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ที่ชัดเจนเป็นธรรมและโปร่งใส

3. มีแผนรองรับหากให้มีการกำหนดวาระการครองตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1. เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

2. เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว

3. เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม

ผลลัพธ์

1. มีข้อเสนอในการสร้างความสมดุลการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ

2. มีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชนและเครือข่าย เพื่อความโปร่งใสในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
ดังนี้

3.1 กฎหมายและระเบียบวินัยที่ควรรู้

3.2 ระบบป้องกันและปราบปรามทุจริต

4. มีเกณฑ์และกิจกรรมการประกวดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารที่มีคุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการความรู้และแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่นๆ

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น

ผลลัพธ์

1. มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรส่วนท้องถิ่น
2. มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะปลูกฝังให้บุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรม และจริยธรรมรวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมและประชาชน ในการณรงค์เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส

ผลลัพธ์

1. มีแนวทาง กลไก และเครื่องมือในการสอบแข่งขันที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแต่ละสายงาน

2. มีการนำร่องศูนย์การประเมิน (Assessment Center) อันจะทำให้การสรรหาบุคคลมีประสิทธิภาพ

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้บุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วน

ท้องถิ่น
เป้าประสงค์

1. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
2. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ผลลัพธ์

1. มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงาน อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม
2. มีการบริหารงาน โดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล

ผลลัพธ์

1. มีการส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคลภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. มีการเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม
3. มีการบริหารช่องว่างระหว่างวัยและความหลากหลายของบุคคลอันช่วยทำให้บุคลากรในช่วงวัยต่างๆทำงานด้วยกันได้อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป่าประสงค์

1. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน

ผลลัพธ์

1. มีการจัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการร่วมกัน
2. มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. มีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็วประหยัด และถูกต้อง

กลยุทธ์ที่ 2 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลลัพธ์

1. มีการปรับปรุงเทคโนโลยีด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์
3. มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล**ผลลัพธ์**

1. มีนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. มีรูปแบบการจูงใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีผลงานสร้างนวัตกรรมแก่องค์กร
3. มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาและเป็นรูปแบบพิเศษที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองรับ Thailand 4.0
4. มีการนำหลักการ Ecosystems มาประยุกต์ใช้ในการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมกับการบริการสาธารณะหรือการดำเนินการอื่นๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การกำกับ ติดตาม และประเมินผล**เป้าประสงค์**

เพื่อเป็นหลักประกันว่ายุทธศาสตร์ทั้ง 6 ยุทธศาสตร์มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับ ติดตาม และประเมินผล

ผลลัพธ์

1. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561-2565 ได้มีการนำไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรมและมีผลสำเร็จตามที่กำหนด
2. ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาโดยได้รับประโยชน์และสิทธิอย่างเท่าเทียม โปร่งใส เป็นธรรม ตลอดจนมีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน
3. มีผลลัพธ์จากการกำกับ ติดตาม และประเมินผล สำหรับใช้ศึกษาวิเคราะห์และถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม

4. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2561-2565 อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นการบริหารงานตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561 – 2565 เป็นการบริหารงานตามกรอบยุทธศาสตร์ 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2: พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand 4.0 ยุทธศาสตร์ที่ 4 : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 6 : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ยุทธศาสตร์ที่ 7 : การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

อนิวัช แก้วจางง (2552, น. 2) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงกระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กรตั้งแต่การวางแผน สรรหาคัดเลือก จัดวางในตำแหน่ง การดูแล คุ้มครองรักษาและการออกจากตำแหน่งงานเพื่อองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ธงชัย สันติวงษ์ (2553, น.4) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

นิรมิต เทียมทัน (2555, น.85) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน ความสามารถ การศึกษา ความรู้ในงาน ประสบการณ์ ทักษะและเครื่องมือเพื่อผลสำเร็จของงาน

แกรี่ เดสเลอร์ (Gary Dessler, 2009, p.2) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงกระบวนการให้ได้มา การฝึกอบรม การประเมินและการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานและให้ความสนใจในเรื่องงานสัมพันธ์สุขภาพ ความปลอดภัยและด้านความยุติธรรม

เรย์มอนด์ โนและคนอื่นๆ (Reymond Noe, et al., 2006, p.5) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง นโยบาย วิธีการปฏิบัติงานและระบบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทัศนคติ และผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารในกระบวนการหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กรที่มุ่งปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากรในการจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงานกระบวนการให้ได้มา การฝึกอบรม การประเมินและการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานและให้ความสนใจในเรื่องงานสัมพันธ์สุขภาพ ความปลอดภัยและด้านความยุติธรรม

2.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2551, น 8) กล่าวว่าขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคลมี 10 ด้าน คือ 1) การวิเคราะห์งาน โดยการคำนึงถึงตำแหน่ง จำนวน คุณสมบัติและความสามารถเฉพาะ ประสิทธิภาพ ขอบเขตงาน 2) การวางแผนกำลังคน คาดคะเนความต้องการกำลังคน 3) การสรรหาพนักงาน การค้นหาบุคคลที่มีความสามารถทำงาน 4) การคัดเลือก เป็นกระบวนการพิจารณาความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของผู้สมัคร 5) การฝึกอบรมและการพัฒนา 6) การจูงใจ เป็นสิ่งเร้ากระตุ้นเพื่อชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้เกิดการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ 7) การจ่ายค่าตอบแทน 8) การส่งเสริมสุขภาพและการปลอดภัย การดูแลสุขภาพ 9) วินัยและการร้องทุกข์ และ 10) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำหลังจากพนักงานเข้าทำงาน

อนิวัช แก้วจำนง (2552, น.2) กล่าวว่าขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล มี 9 ด้าน คือ 1) การออกแบบและการวิเคราะห์งาน 2) การวางแผนทรัพยากร 3) การสรรหา 4) การคัดเลือก 5) การปฐมนิเทศและบรรจุ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 7) การพัฒนาทรัพยากร 8) การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์แก่ลูก และ 9) การจัดการเพื่อให้พ้นจากงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2553, น. 4) กล่าวว่า ขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล มี 5 ด้าน คือ 1) การวางแผน 2) การจัดการองค์การ 3) การจัดการคนเข้าทำงาน 4) การสั่งการ และ 5) การควบคุม

คิมบร็อกและนันเนอร์รี่ (Kimbrough, & Nunnery, 1998, pp.65-70) กล่าวว่าขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล คือ 4 ประการดังนี้ 1) การวางแผนนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน 2) การกำหนดความต้องการของบุคลากรโดยกำหนดคุณสมบัติและหน้าที่ซึ่งควรมอบหมายให้แก่ผู้ปฏิบัติที่มารับตำแหน่งต่างๆ 3) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยการเข้าปฏิบัติงานตามความเหมาะสม โดยผู้บริหารและคณะทำงานร่วมกันพิจารณา และ 4) การพัฒนาบุคลากร มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงาน โดยพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถ

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์งานและการวางแผนอัตรากำลังคน โดยการคาดคะเนกำหนดความต้องการกำลังคน 2) การสรรหาและจัดคนเข้าทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามตำแหน่ง 3) การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการผลประโยชน์

2.3 ขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

2.3.1 การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546, น. 20) ได้สรุปความหมายของการวางแผนงานบุคลากรว่า หมายถึง กระบวนการคาดการณ์ความต้องการของคนในองค์กรเป็นการล่วงหน้าว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อไร และกำหนดวิธีการที่จะได้มา ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการว่า จะได้จากไหน อย่างไร และเมื่อใด

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546, น. 88) ได้สรุปไว้ว่า “การวางแผนบุคลากร เป็นกระบวนการจัดระบบบุคลากร เพื่อเตรียมการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้เหมาะสม ในอนาคตให้เกิดประโยชน์จากองค์การสูงสุด ประกอบด้วย การสรรหาและการเลือกสรร การจำแนกตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือน และสภาพการทำงาน”

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2548, น. 40) อธิบายโดยมีเนื้อหาสาระสำคัญในด้านการวางแผนงานบุคลากรว่า คือ การกำหนดแนวทางวิธีการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะกระทำในอนาคต โดยการวิเคราะห์ ถึงโอกาสความเป็นไปได้

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์(2549, น.108) ได้ให้ความหมายของการวางแผนบุคลากรไว้ว่า หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยระบุ จำนวนประเภทของบุคคลที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถที่ต้องการ เพื่อให้้องค์การมั่นใจว่า มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอกับการปฏิบัติ ภารกิจที่คาดว่า จะมีในอนาคต พร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ และมีการใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

จันจิรา อินตะเสาร์ (2550, น. 10-11) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนของการวางแผนงานความต้องการบุคลากรของโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. วิเคราะห์งานของโรงเรียน ในขั้นนี้ผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์งานในความรับผิดชอบ ของโรงเรียนในด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 ประเภทของงาน เช่น งานวิชาการ อันประกอบด้วย งานการเรียนการสอน งานจัดสื่อการสอน งานประเมินผล และงานประกอบอื่น ๆ เป็นต้น ผู้บริหารจะต้องสำรวจและวิเคราะห์ให้รอบครอบครบถ้วนทุกงาน

1.2 ปริมาณงาน จากประเภทของงานในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์งาน ประเภทที่ทำการสำรวจว่ามีปริมาณมากน้อยเพียงใด การวิเคราะห์งานนี้จะต้องวิเคราะห์ ทั้งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และงานที่อยู่ในแผนพัฒนา หรือการขยายงานของโรงเรียนในอนาคตด้วย

2. พิจารณาคุณสมบัติ ของบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่จากงานที่ได้ทำการวิเคราะห์ไว้ ผู้บริหารจะพิจารณาว่า คนที่จะปฏิบัติงานประเภทต่าง ๆ นั้น จะต้องมีคุณสมบัติอย่างไร

3. การกำหนดตำแหน่งจากคุณสมบัติของบุคลากรที่ได้พิจารณาจากในข้อ 2 ผู้บริหารจะต้องนำคุณสมบัตินั้นไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน หรือคุณสมบัติของตำแหน่งต่างๆ แล้วกำหนด ตำแหน่งของบุคลากรที่ตนต้องการในโรงเรียนของตนขึ้น

4. การสำรวจบุคลากรที่มีอยู่ในโรงเรียน เมื่อกำหนดตำแหน่งบุคลากรที่ต้องการ ในการดำเนินงานในโรงเรียนตนแล้ว ผู้บริหารจะต้องนำจำนวนและคุณสมบัติของบุคลากร ที่ตนต้องการไป เทียบกับข้อมูลด้านบุคลากรที่ตนมี อยู่ในโรงเรียน

5. การหาจำนวนบุคลากรที่ยังขาดหรือโรงเรียนต้องการเพิ่มเติม จากจำนวน บุคลากรที่ตนมีอยู่เทียบกับปริมาณและเกณฑ์มาตรฐานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด หรือตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งจะทำให้ โรงเรียนทราบถึงจำนวนและคุณสมบัติ ของบุคลากรที่ตนต้องการได้

6. การกำหนดความต้องการบุคลากร การกำหนดหรือวางแผนความต้องการ บุคลากรทั้งประเภทและจำนวน เป็นการวางแผนไว้ว่า ในระยะใดที่โรงเรียนต้องการบุคลากร ประเภทใดมาช่วยการดำเนินงานของโรงเรียน ในขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้บริหารจะต้องทำด้วยความระมัดระวังและมีเหตุผล โดยให้สอดคล้องกับปริมาณงานของโรงเรียน และความเป็นไปได้ของงบประมาณหรือการจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรที่โรงเรียนจะได้รับการจัดสรรจาก หน่วยเหนือ งานบางอย่างผู้บริหารอาจจะกำหนดให้ได้บุคลากรภายใน 2 ปี 3 ปี หรือ 5 ปี ก็ได้ แล้วแต่ ความจำเป็นและรีบด่วนของปัญหาของงานที่จะต้องทำ

7. เสนอข้อมูลต่อหน่วยเหนือ เมื่อกำหนดจำนวนและประเภทของบุคลากรที่ต้องการแล้ว โรงเรียนควรจะเสนอข้อมูลไปยังหน่วยเหนืออีก ได้แก่ กลุ่มโรงเรียน สำนักงานการ

ประถมศึกษาอำเภอ และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ตามลำดับ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดตั้ง และจัดสรรอัตรากำลังให้โรงเรียนต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2561, น.1-2) กล่าวถึง การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ว่าเป็นการจัดทำโครงสร้างองค์กร และอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นหลักเกณฑ์และมาตรฐานจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับท้องถิ่นและลักษณะขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท

สรุปได้ว่า การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังมีการเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีโครงสร้างการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมมีการวิเคราะห์อัตรากำลังให้สอดคล้องการภาระงาน มีแนวทางการจ้างผู้เกษียณอายุที่มีประสบการณ์และความสามารถเข้าร่วมพัฒนาสถานศึกษา

1. พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล

อนิวัช แก้วจันทน์ (2552, น.2) ได้สรุปเกี่ยวกับความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กร ตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางในตำแหน่ง การดูแล คุ้มครอง และการออกจากตำแหน่งงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ

ศุภเดือน พิงคยงกุล (2555, น. 30) สรุปว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์แต่ละขั้นตอนมีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติตั้งแต่การกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณา ความดีความชอบ วินัยและการลงโทษ ฯลฯ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า กระบวนการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและครอบคลุม กิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากรท้องถิ่นทุกด้านในองค์กร

ม่อนถิ่น นพคุณ (2555, น. 8) ได้สรุปว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ เป็นการนำเอาศักยภาพของบุคลากร มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่องาน ในหน้าที่รับผิดชอบ ตระหนักในคุณค่าของตน เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้รับผลประโยชน์จาก การพัฒนาบุคลากร องค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และก่อประโยชน์ต่อ องค์กรอย่างสูงสุด

สุนันทา เลานันทน์ (2542, น. 122-127) การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินการของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และประเมินผลงานเพื่อบำเหน็จความชอบ ได้แก่ การบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องหมาย เชิดชูเกียรติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินวิทยพัฒน์ การจัดสวัสดิการและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยการประเมิน ดังต่อไปนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นการสร้างเสริมในการปฏิบัติราชการเป็นการดำเนินการของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ผู้นั้นได้รับบำเหน็จความชอบ

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติงานดังนี้

2.1 ศึกษาระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 กำหนดขอบข่ายหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 กำหนดแนวทางการประเมินและแบบประเมินให้สอดคล้องกับขอบข่าย ที่กำหนด

2.4 ดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.5 ประกาศ ขอบข่าย หลักเกณฑ์ และแนวทางการประเมินให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาทราบและถือปฏิบัติ

2.6 กำหนดผู้ประเมินและคณะประเมิน

2.7 ผู้ประเมิน และหรือคณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินตามแนวทาง การประเมินและสรุปผลการประเมิน

2.8 นำผลสรุปการประเมินแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบหรือแจ้งให้ทราบตามระบบเปิด

2.9 นำผลการประเมินไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บำเหน็จความชอบ ให้คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชู

เกียรติ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้เงินวิทย์พัฒนาหรือจัดสวัสดิการ หรืออื่น ๆ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดตามที่ กำหนดในเรื่องนั้นๆ

3. การให้บำเหน็จความชอบ ผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีผลงาน เป็นที่ประจักษ์ สมควรที่จะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องหมาย เชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.1 การให้คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การให้คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติเป็นการที่ผู้บังคับบัญชาดำเนินการให้บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติ ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับคำชมเชย รางวัลหรือ เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ เพื่อเป็นที่ยกย่องชมเชยปรากฏสืบไป

3.2 การยกย่องเชิดชูเกียรติ หมายถึง การที่กระทรวงเจ้าสังกัด ส่วนราชการ และ หน่วยงานราชการทางการศึกษาดำเนินการยกย่องครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์

สำนักงานคณะกรรมการ การ ศึกษา ชั้น พื้น ฐาน (2552, น. 6-7) การ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือนเงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐและงานขอ หนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งาน ขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอ พระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทย์พัฒนาและการจัด สวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2561, น.2- 6) กล่าวถึง การพัฒนาประสิทธิภาพพระบพทรัพยากรบุคคล เป็นการการออกแบบ พัฒนา และ ทบทวนต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่งที่เหมาะสม รองรับบริบทท้องถิ่น มีหลักเกณฑ์และ วิธีการ หรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นรูปแบบการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มี ความชัดเจนมากขึ้นสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล หมายถึง การจัดทำแผนพัฒนาครูของสถานศึกษามิิงประมาณเพียงพอการพัฒนาครูของสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด การส่งเสริมเพื่อขอเครื่องราชย์ให้แก่บุคลากรตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด การจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชย์ การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักและวิธีการที่กำหนด การดำเนินการพัฒนาครูให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครู การประชุมครูเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ.กำหนด

1. ส่งเสริมการพัฒนามูลากร

สมาน รังสิโยภยภู (2544, น.51) ได้อธิบาย ความหมายของการพัฒนามูลากรไว้ว่า การ พัฒนามูลากร หมายถึง การดำเนินงานที่ส่งเสริมให้คนมีความรู้ สามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น หรืออีก นัยหนึ่ง การพัฒนามูลากรเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริม และเปลี่ยนแปลง ผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ ในการทำงาน

กันตยา เพิ่มผล (2544, น.5) ได้กล่าวว่า การพัฒนามูลากรถือเป็นหลักการพัฒนาเบื้องต้น เพราะบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในองค์กร และเป็นตัวปรุงแต่งปัจจัย อันได้แก่ งานต่างๆ ในสังคมให้สำเร็จลงได้ เพราะบุคคลเป็นผู้สร้างวัตถุ สร้างกฎระเบียบ เป็นผู้กำหนดนโยบายหลักปฏิบัติในองค์กร อีกทั้งยังเป็นผู้สืบสานเจตนารมณ์ขององค์กร เมื่อมูลากรได้พัฒนาตนเอง หรือได้รับการพัฒนาดีแล้ว ก็จะร่วมกันพัฒนางานและองค์กรให้ดียิ่งๆ ขึ้น

ประเวศน์ มหารัตน์กุล (2544, น. 136-137) กล่าวถึงการพัฒนามูลากรว่า มีความหมายกว้างไกลกว่าการฝึกอบรมอย่างที่เราได้รับรู้และเข้าใจกัน การพัฒนามูลากรมีความหมายรวมถึงการให้การศึกษา การฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการวางแผนระบบความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2561, น.6-7) กล่าวถึง การส่งเสริมการพัฒนามูลากร ว่าเป็นการจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น ฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความเป็นเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การส่งเสริมการพัฒนามูลากร หมายถึง การจัดทำแผนพัฒนาครูตามความต้องการของมูลากรในสถานศึกษา มีมาตรฐานและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนา มูลากรในสถานศึกษาสอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีแผนฝึกอบรมและพัฒนา

บุคลากรตรงกับความเป็นและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และมีการนิเทศบุคลากรเป็นราย ๆ ตลอดปี

2. เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

ธนภรณ์ บัวคำภา (2553, น. 37) อธิบายว่า ธรรมาภิบาล จึงหมายถึง แนวทางในการจัดระเบียบให้สังคมภาครัฐ สังคม เอกชนภาคประชาชนได้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข โดยผ่านการมีระบบการเมืองและระบบราชการที่โปร่งใสมีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถตรวจสอบการทำงานได้

นิสากร ช่างสุวรรณ (2553, น. 11) ให้ความหมายของธรรมาภิบาล เดิมใช้ชื่อว่า ธรรมรัฐ ประชาธิปไตย หรือธรรมรัฐแห่งชาติ ว่าหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ในองค์การ โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ความมีประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายการบริหาร มีการตรวจสอบ และประเมินผลอย่างจริงจัง อันเป็นพื้นฐานที่จะช่วยพัฒนาสังคมทั้งระบบ สร้างความเป็นธรรมอันสมดุลแก่ทุกฝ่าย

นันทิษฐ์พร อ่อนสุระทุม (2556, น. 38-39) ได้ให้ความหมายธรรมาภิบาลไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง กติกา กฎเกณฑ์ ในการบริหารหรือปกครองที่ดี มีความเหมาะสม เป็นธรรม ใช้ในการธำรงรักษาบ้านเมือง และเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐภาคธุรกิจและภาคประชาชน ให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม ซึ่งมีลักษณะเป็นขบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เสมือนเป็นพลังผลักดันที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประเทศชาติ และเป็นการบริหารจัดการที่จะทำให้แล้วเสร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2561, น.8-9) กล่าวถึง การเน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล ว่าเป็นกลไกสร้างความสมดุลอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีกฎหมายและระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรและมีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล

สรุปได้ว่า การเน้นความ โปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การมีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรม หลักคุณธรรมและธรรมาภิบาลของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรในสถานศึกษาการสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงาน มีกฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงานและ

ส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้รับการพัฒนาโดยได้รับประโยชน์ และสิทธิอย่างเท่าเทียมเป็นธรรม สถานศึกษามีบุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง

3. การต่อ ยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล

พาฝัน วราวิทยา (2545) คุณภาพชีวิตครู หมายถึง สภาพวะการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ของ ครูพลศึกษาในด้านต่างๆ ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านนันทนาการ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านคุณธรรม

พิมพิกา จันทไทย (2550) คุณภาพชีวิตครู หมายถึง ลักษณะการดำรงชีวิตที่ดีของครู ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์จิตใจ ด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งแวดล้อม อย่างเพียงพอและเหมาะสม ทำให้ครูสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

กรรณิการ์ ศรีวาริรัตน์ (2551) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตครู หมายถึง การดำรงชีวิตของครู ตามองค์ประกอบด้านต่างๆ ได้แก่ สุขภาพกาย สุขภาพจิต มีความสุขในการทำงาน และอยู่ในสิ่งแวดล้อม ที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้คุณภาพชีวิตมีคุณภาพอย่างที่ตนเองต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2561) กล่าวถึง การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะและกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยยึดหลัก 5 ประการ ได้แก่ ประการที่ 1 ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง/วิทยฐานะ ประการที่ 2 ชั่วโมงการปฏิบัติงาน ประการที่ 3 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประการที่ 4 ผ่านการพัฒนาตามที่ ค.ก.ศ. กำหนด ประการที่ 5 ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง 5 ปีการศึกษาติดต่อกันนับถึงวันสิ้นปีการศึกษาก่อนยื่น

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2561, น.9-10) กล่าวถึง การต่อ ยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล ว่าเป็นการส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานสร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคลภายในสถานศึกษาการดูแล การสำรวจรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ มีการร่วมสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพในการพัฒนาครู มีการสนับสนุนดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และ

สรุปได้ว่า การต่อ ยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล หมายถึง การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงาน อันจะทำให้บุคลากรของสถานศึกษามีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคลภายในสถานศึกษาการดูแล การสำรวจรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ มีการร่วมสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพในการพัฒนาครู มีการสนับสนุนดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และ

การขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในสถานศึกษาเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

4. การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี มอนดี้, โนว์ และ 프리 โมซ์ (Mondy, Noe; & Premeaux.1999, pp.5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง การปฏิบัติและนโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

แกรี่ เดสเลอร์ (Gary Dessler. 2003, pp.2) ให้ความหมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นกระบวนการให้ได้มา การฝึกอบรม การประเมิน และการจ่ายค่าทดแทนให้พนักงาน และให้ความสนใจในเรื่องแรงงานสัมพันธ์สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยและด้านความยุติธรรม

เรย์มอนด์ โน และคนอื่นๆ (Raymond Noe; et al. 2006, pp.5) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง นโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และระบบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทัศนคติ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 (2561, น.1-2) การส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ กระบวนการวิจัยและพัฒนาสื่อเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้า คิดค้นอย่างเป็นระบบและน่าเชื่อถือ โดยมีเป้าหมาย ในการพัฒนาผลผลิต เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ สื่อ อุปกรณ์ เทคนิควิธีหรือ รูปแบบการเรียนการสอน หรือระบบบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอย่างชัดเจน เพื่อเป็น ประโยชน์ต่อการศึกษา โดยการนำสิ่งประดิษฐ์หรือแนวความคิดใหม่ๆ ในการเรียนการสอนนั้นเผยแพร่ไปสู่ครู – อาจารย์หรือเพื่อเป็นตัวอย่างอีกรูปแบบ หนึ่งให้กับครู ได้นำแนวความคิดไป ปรับปรุงใช้ หรือผลิตสื่อการสอนใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

โกวิทย์ พวงงาม (2553ข, น.79) ได้อธิบายกล่าวถึง นวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การคิดค้น การปรับปรุง และพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

จิราวรรณ วุฒิสวัสดิ์ (2557, น. 41) ได้ให้ความหมายนวัตกรรม หมายถึง การปรับปรุง ของเก่าให้ใหม่ขึ้นและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตลอดจนหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ นวัตกรรม ไม่ใช่การขจัดหรือล้มล้างสิ่งเก่าให้หมดไป แต่เป็นการปรับปรุง เสริมแต่งและพัฒนาเพื่อความอยู่รอด ของระบบ

วรรณชัย กุสาศรัย (2552, น.11) เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การรวมเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ เข้ามาร่วมกับการจัดระเบียบข้อมูลสารสนเทศให้พร้อมสำหรับการใช้งานมีความรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานดียิ่งขึ้น

พรรณี สวนเพลง (2552, น.83) เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาจัดการสารสนเทศที่ต้องการโดยอาศัยเครื่องมือทางเทคโนโลยีใหม่ๆ ประกอบด้วยเทคโนโลยีแกนหลักของสาขา ได้แก่ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคม กระบวนการดำเนินงานจัดการสารสนเทศตั้งแต่การเสาะแสวงหา การวิเคราะห์ การจัดเก็บ การจัดการ และการเผยแพร่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความแม่นยำ และความรวดเร็วทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2561, น.10-11) การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ว่าเป็นการพัฒนากระบวนการจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน การจัดทำโปรแกรมสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการการมีนวัตกรรมระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์

สรุปได้ว่า การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีหมายถึง การจัดทำโปรแกรมสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับของสถานศึกษา มีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็วประหยัด และถูกต้อง การฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์ มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาและมีนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา

5. การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

วิโรจน์ ลักษณะอดิสร (2550, น. 131) กล่าวว่า การประเมินบุคลากร คือการประเมินผลเป็นกระบวนการที่ใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทียบกับความหวังขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

อนิวัช แก้วจันทน์ (2552, น. 122) กล่าวว่า การประเมินบุคลากร คือกิจกรรมที่ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อวินิจฉัยการทำงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กร

ภายในช่วงระยะเวลาหนึ่งตามที่องค์กรได้กำหนดไว้โดยนำผลที่ได้ไปวัดหรือเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้แล้วปรับปรุง ไว้ให้ชัดเจนเพื่อพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน 7) ให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณา

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, น. 42) กล่าวว่า การประเมินบุคลากร คือ อาศัยอำนาจตามมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้ 1) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดตัวชี้วัดผล 2) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องการเลื่อนขึ้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปีและค่าตอบแทนอื่นๆ 3) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ/จรรยาบรรณ 4) ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน 5) ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ 6) การประเมินครั้งที่ 1 ตามข้อ 5 ให้ผู้บังคับบัญชาจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้และผลการประเมินต้องเลื่อนขึ้นเงินเดือน 8) ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาการประเมินและรายงานผลการพิจารณาพร้อมด้วยข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน 9) ให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการพิจารณาให้เงินรางวัลประจำปี 10) เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานและกำหนดแผนการพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานที่ดียิ่งขึ้น และ 11) ให้ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวางระบบการจัดเก็บผลการประเมินเพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป

มอนดี้, โน, และพรีเมอซ์ (Mondy, Noel, & Premeaux, 1999, p.336) กล่าวว่า การประเมินบุคลากร คือ การทบทวน ตรวจสอบและประเมินผลบุคคลหรือทีมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

โกเมซ-เมจีย, บาลกิน, และคาร์ดี (Gomez-Mejia, Balkin, & Candy, 1998, pp.203-204) กล่าวว่า การประเมินบุคลากรคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำหนดการวัด และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2561, น. 11-12) กล่าวถึง การกำกับ ติดตาม และประเมินผล ว่าเป็นหลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับ ติดตาม และประเมินผล ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561-2565 ได้มีการนำไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรมและมีผลสำเร็จตามที่กำหนด

สามารถสรุปได้ว่า การกำกับ ติดตาม และประเมินผล หมายถึง การประกาศเกณฑ์ การประเมิน แนวปฏิบัติ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตามเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานรวบรวมข้อมูลตามหลักเกณฑ์และวิธีการของครู การรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น และการแจ้งให้ครูรู้ผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองทุกภาคการศึกษา

3. การบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นดำเนินการตามยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้ (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2561 – 2565 น. 26-28)

3.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดขอนแก่น

พ.ศ.2561-2565

ยุทธศาสตร์องค์กรบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคน และสังคม

แนวทางการพัฒนา :

- 1) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมไทยแก่คนทุกช่วงวัย
- 2) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบสุขภาพอย่างครบวงจร
- 3) ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพอย่างเป็นระบบ ครบ

วงจร

4) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานด้านการกีฬาเพื่อสนับสนุนการเล่นกีฬาและพัฒนากีฬาที่มีศักยภาพไปสู่กีฬาอาชีพ

5) อนุรักษ์ สืบสาน ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดั้งเดิมให้เป็นมรดกของคนรุ่นต่อไป

6) ส่งเสริม สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลายเชื่อมโยงสู่การเรียนรู้อย่างเป็นระบบและเผยแพร่สู่สังคม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา

แนวทางการพัฒนา :

1) พัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

2) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

3) พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเชื่อมโยงกับภูมิสังคม

4) พัฒนาแหล่งเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

5) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาในและนอกระบบครอบคลุมทุกช่วงวัย ให้มีคุณภาพและพัฒนาไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต

6) เสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรมและศีลธรรมแก่ผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาและศักยภาพพลเมือง

แนวทางการพัฒนา

1) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบให้ได้มาตรฐานและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ

2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำหรับประชาชนทุกเพศวัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

3) พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศและมุ่งสู่กีฬามืออาชีพ และการกีฬา/นันทนาการเพื่อออกกำลังกาย

4) ส่งเสริม สนับสนุนและการพัฒนาการประกอบอาชีพ / ทักษะฝีมือ ที่เหมาะสมตรงศักยภาพของประชาชน

5) ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมหลัก 12 ประการ

6) เพิ่มพื้นที่สร้างสรรค์แก่เด็กและเยาวชน กิจกรรมจิตอาสา เพื่อการใช้ทักษะชีวิตที่ดีเห็นคุณค่าตนเองและสังคม

7) ส่งเสริมกระบวนการพัฒนาประชาธิปไตยในชุมชนท้องถิ่นและยกระดับทักษะประชาชนในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารภาครัฐภายใต้หลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนา

1) ส่งเสริมการกระจายอำนาจให้แก่ภาคประชาชน

2) ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ในการปฏิบัติงานและบริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง

3) พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายของภาคประชาชน

5) พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและความโปร่งใสส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลกระทบจากการพัฒนาในท้องถิ่น

จากยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นและยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ได้นำมากำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย นโยบาย 6 ด้านต่อไปนี้

1. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพคนและสังคม

2. นโยบายด้านการพัฒนาการศึกษา

3. นโยบายการพัฒนาเมืองและชุมชน

4. นโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

5. นโยบายด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. นโยบายด้านการบริหารจัดการที่ดี

ทั้งนี้ จากนโยบาย 6 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น นำมากำหนดปณิธานด้านการศึกษาด้านการศึกษาภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ด้านการศึกษา “องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งส่งเสริม อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่ดีงาม โดยใช้หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management)”

2. พันธกิจ ประกอบด้วย

1) ส่งเสริม และพัฒนาการจัดการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน

2) ส่งเสริม อนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3) พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีคุณภาพ โดยใช้หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management)

3. ยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการจัดการศึกษาในระบบให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมกิจกรรมเด็กเยาวชน กีฬา และนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและอนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีคุณภาพ โดยใช้หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน (School Base Management) (สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น : ระบบสารสนเทศ)

สรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดขอนแก่นพ.ศ.2561-2565 เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดขอนแก่นโดยยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้นำมากำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วยนโยบาย 6 ด้าน และจากนโยบาย 6 ด้าน นำมากำหนดปณิธานด้านการศึกษากายใต้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

3.2 โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่น ที่มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 19

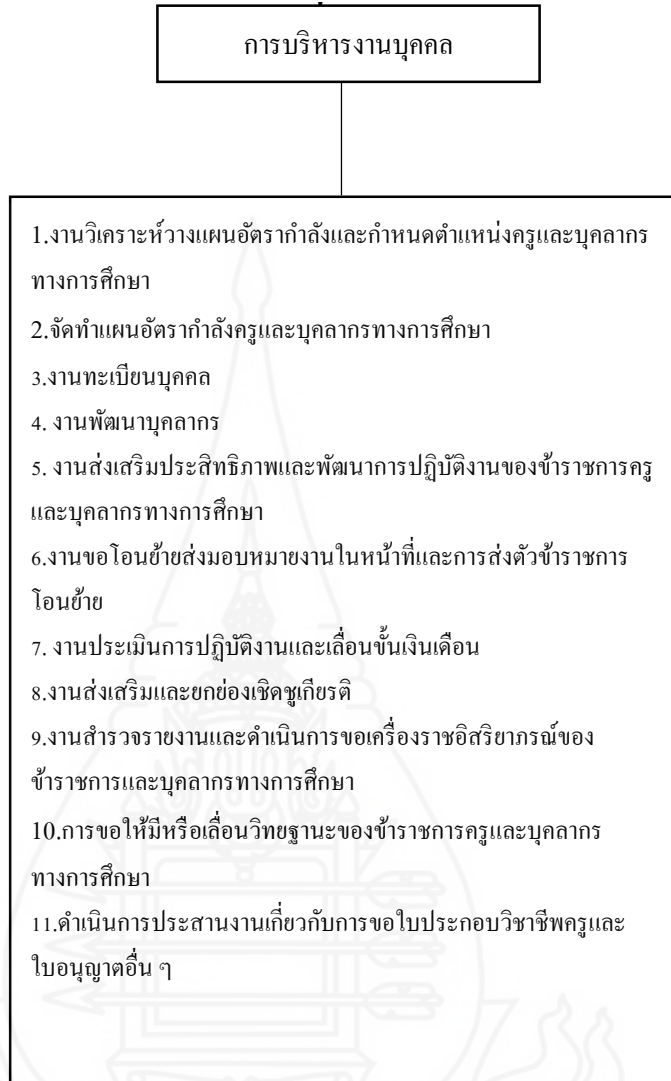
โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้ (คู่มือนักเรียน ปีการศึกษา 2562 : น. 30,99,163,177) โรงเรียนเมืองพลพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น



โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน



การบริหารงานบุคคลในฝ่ายบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด



คำสั่งโรงเรียนเมืองพลพิทยาคม (2561) เรื่อง มอบหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบฝ่ายบริหารงานทั่วไป: (การบริหารงานบุคคล) โรงเรียนเมืองพลพิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

สรุปได้ว่า โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งบริหารงานตามการอำนาจการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษา ซึ่งทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัวมีอิสระในการบริหารจัดการ เป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการ ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ งานฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายบริการ ในส่วนของฝ่ายบริหารงานทั่วไปมีงานบริหารงาน

บุคคลเป็นงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการวิเคราะห์จัดทำแผนอัตรากำลัง งานส่งเสริมพัฒนาครู งานประเมินการปฏิบัติงาน การเลื่อนวิทยฐานะ การดำเนินการเกี่ยวกับการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และใบประกอบวิชาชีพ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

นภัสกรณ์ ศีลาคำ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง รองลงมา ด้านวินัย และการรักษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามตำแหน่งพบว่าไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

พรรณธภา หาญสินธุ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการสอนงาน ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการและด้านการปฐมนิเทศ ส่วนการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศและ

อายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ปาริชาติ สติภา (2558) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามเพศ วิชยฐานะ วุฒิต่างการศึกษา สถานภาพในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ในภาพรวมและรายด้าน 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ดังนี้ 1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 2) ด้านการวางแผนบุคลากร 3) ด้านการประเมินของบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 5) ด้านการให้ผลตอบแทน ส่วนด้านการคัดเลือกบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในภาพรวม เมื่อจำแนกตามวิชาฐานะและขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิต่างการศึกษาและสถานภาพในการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่าง

พรทิพย์ กันทวิ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (กลุ่มย่อยที่ 6) จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (กลุ่มย่อยที่ 6) จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ตามความคิดเห็น ของครูและเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน (กลุ่มย่อยที่ 6) จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (กลุ่มย่อยที่ 6) จังหวัดพะเยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมรายด้านมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

กัลยาณี เลชลบ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารในโรงเรียนที่เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน สังกัด และขนาดของโรงเรียนโดยมุ่งศึกษาใน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ผลการวิจัยพบว่า 1.ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2.การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสังกัดพบว่าไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบุคคล และครูหัวหน้าฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ที่มีจำนวนมากที่สุด คือการกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่งให้ตรงตามความสามารถ 5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง ที่มีจำนวนมากที่สุด คือกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่งให้ตรงตามความสามารถ รองลงมาคือแผนงาน/โครงสร้างการบริหารงานบุคคลยังไม่ชัดเจน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งที่มีจำนวนมากที่สุดคือครูผู้สอนไม่ตรงความรู้ความสามารถ รองลงมาคือการรับย้ายหรือโอนครูควรให้ตรงความต้องการของโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มีจำนวนมากที่สุด คือครูรับผิดชอบงานอื่นเกินความจำเป็นมีภาระงานหนัก รองลงมาคือสนับสนุนงบประมาณแก่ครูในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้านวินัยและการรักษาวินัยที่มีจำนวนมากที่สุดการลดการไม่เคร่งครัดในการปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน และด้านการออกจากราชการที่มีจำนวนมากที่สุด คือควรยกย่องเชิดชูครูที่ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ

บุคลากรไม่เคร่งครัดในการปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน และด้านการออกจากราชการที่มีจำนวนมากที่สุดคือมีสวัสดิการให้กับครูที่พ้นจากหน้าที่ราชการ รองลงมาคือควรสร้างกำลังใจและช่วยเหลือครูที่พ้นจากหน้าที่ราชการตามความเหมาะสม

สุนีย์ บุตรดี (2561) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมาเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามขนาดและระยะเวลาการจัดตั้งและเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1.การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับสูง 4 ด้าน โดยเมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การวางแผน ทรัพยากรบุคคล การฟื้นฟูสภาพการเป็นบุคลากรและการสรรหาและคัดเลือก 2.ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามขนาดและระยะเวลาการจัดตั้ง พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้านและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อพบว่า โดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกันและรายข้อของทุกด้านไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมาพบว่า 1) ด้านการสรรหาและคัดเลือก เทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนในการกำหนดกรอบอัตรากำลังและตรวจสอบข้อมูลบุคลากร 2) ด้านพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลควรให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย 3) ด้านการใช้ประโยชน์จากบุคลากรเทศบาลตำบลควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บุคลากร เช่นการจ่ายรางวัลพิเศษ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบล มีการทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและนำผลงานเชิงประจักษ์และรางวัลต่างๆ ที่บุคลากรได้รับจากหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติผลการปฏิบัติงาน

มนจันทร์ ปามุทา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในจังหวัดอุบลราชธานี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพเปรียบเทียบและ ปัญหาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ

ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งและประสบการณ์ต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.01 ปัญหาและข้อเสนอแนะ สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในจังหวัดอุบลราชธานี ปัญหาพบว่า ขาดการวางแผนอัตรากำลัง ข้อเสนอแนะ ควรวางแผนอัตรากำลังให้ตรงกับกลุ่มสาระ ด้านการสรรหาและจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ปัญหา พบว่าผู้บริหารไม่นิเทศ การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ทำให้มอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของครูผู้สอน ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควร มีการนิเทศ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครูผู้สอน ด้าน การพัฒนา บุคคล ปัญหา พบว่า ไม่มีการอบรมที่ต่อเนื่อง งบประมาณไม่เพียงพอ การอบรมไม่ทั่วถึงบุคลากรทุกคน ข้อเสนอแนะ ควรมีการอบรมต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอทั้งถึง ด้านการชำระรักษาบุคคล ปัญหา พบว่า สวัสดิการไม่เพียงพอ ค่าเช่าไม่คล่องตัว ทำให้เกิดความเบียด หน่าย ข้อเสนอแนะ ควรจัดสรรสวัสดิการให้เพียงพอรวดเร็วทันเวลาให้ทั่วถึงและเหมาะสม ด้าน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหา พบว่า ผู้บริหารไม่มีความยุติธรรม ไม่เป็นอิสระในการ ปฏิบัติงาน ไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ไม่ต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ ควรมีความเป็นธรรม เสมอภาค อิสระ ในการปฏิบัติงาน มี หลักเกณฑ์ชัดเจน และมีการประเมินต่อเนื่องสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอน มีส่วนร่วม

บุญโฮม ปะนาโก (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาและเปรียบเทียบระดับของประสิทธิผลการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตาม เพศ ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ผลการวิจัย พบว่า 1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วน ตำบลในเขตอำเภอ ปลาปาก จังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นราย ด้าน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการสรรหา ด้าน การย้าย ด้านการโอน ด้านการดำเนินการทางวินัย ด้านการรับโอน ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้าน การเลื่อนระดับ ด้านการให้ออกจากราชการ 2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนก บุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลตาม เพศ ประสบการณ์ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 3. ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ควรเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ปลาปาก จังหวัดนครพนม ดังนี้ การบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การโอน การรับโอน การย้าย ควรมีระบบที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ไม่มีอิทธิพลทางการเมืองแทรกแซง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ที่อุทิศตนในการปฏิบัติงานและเกิดความรักองค์กร ในการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ เมื่อบุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ก็จะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้ไปฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานของตน รวมทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ก็จะเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และสร้างความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ควรจัดสภาพแวดล้อมหรือสถานที่ทำงานให้เหมาะสมน่าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาเพิ่มผลตอบแทนและสวัสดิการด้านต่าง ๆ

ภักทิัญญา หว่างจิตร์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร (2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานของผู้บริหาร และ (3) เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษามูลค่า และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (2) สถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดแตกต่างกันและผู้บริหารมีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีสภาพการบริหารบุคคลไม่แตกต่างกัน และ (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการวางแผนกำลังคนและเตรียมครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อทดแทนอัตราว่างให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมและจัดทำแผนในการพัฒนาครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สถานศึกษาควรเพิ่มการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการยกย่อง มอบเกียรติบัตร รางวัล ให้กับครูประจำศูนย์การ

เรียนชุมชนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินตนเอง

อารียา ทวีศรี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ดัชนีแบบระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 2) ประเมินการยอมรับระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านบุคคลโรงเรียนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 มี 2 ส่วน คือ ส่วนประมวลผลเป็นกระบวนการจัดการข้อมูล และส่วนของการแสดงผลลัพธ์ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน 2) ผลการประเมินการยอมรับระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านบุคคลโรงเรียนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

สันทนา ศรีไพรวัว (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรู้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เปรียบเทียบระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล 3) ศึกษาข้อเสนอแนะ แนวทางการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศและวุฒิการศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้านพบว่า มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ควรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย และการมอบหมายงานต้องมีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร

กมลพรรณ พึ่งดวง (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตาม หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ หลักคุณธรรมและ จริยธรรม กับ หลัก ความเสมอภาค ตามลำดับ ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก คือ หลักความเปิดเผย และ โปร่งใส หลักการ กระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิผล หลัก ประสิทธิภาพ หลักการรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถตรวจสอบได้หลักการ ตอบสนอง ตามลำดับ 2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน คุณภาพ โดยทั่วไป ความใส่ใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3. การบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การศึกษา นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบ วิทยาลัย ปทุมธานี เพื่อการเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาชีวิตในการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในงานของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบ วิทยาลัยปทุมธานี ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพในการทำงานของครู โรงเรียน นวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี พบว่าโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบ วิทยาลัยปทุมธานีอยู่ในระดับมาก พิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านพบว่าคุณภาพการ ทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูงสุดรองลงมาคือด้านการบูร ณาการทางสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการรักษาสิทธิ์ส่วนบุคคลด้านความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับสังคมด้านความสมดุลในการดำรงชีวิตรองลงมาตามลำดับ ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยทั้ง 8 องค์ประกอบ พบว่าคุณภาพด้านความสมดุลในการดำรงชีวิตคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็น

ว่าโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีความรู้สึกร่างงานในหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นยังกระทบกับชีวิตประจำวันอยู่บ้าง

กำชัย เสนากิจ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิต การทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยคือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสังคม ด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ 2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านชีวิตส่วนตัวและด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ด้านสุขภาพ ด้านจิตวิญญาณ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการทำงานไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ด้านจิตวิญญาณ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการทำงาน ด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสุขภาพและด้านเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะ พบว่าครูต้องการเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมมากขึ้น ต้องการ ความเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน และต้องการขวัญกำลังใจจากสถานศึกษามากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เจเน็ต เชนงไล ชิว (Jenet Cheng Lian Chew, 2004, Abstract) ได้ศึกษาเชิงประจักษ์ เรื่องอิทธิพลของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์องค์กรหลักของออสเตรเลีย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ มี 8 ปัจจัย โดยปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย 2 การรวมกลุ่มของการปฏิบัติ 1) ปัจจัยทรัพยากรบุคคล คือ กำลังคน ค่าตอบแทน รางวัลและการรับรู้ การฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพที่ทำให้ออกโอกาสในการทำงาน 2) ปัจจัยองค์กร คือ พฤติกรรมความเป็นผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และนโยบาย การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมการทำงานที่น่าพอใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างปัจจัยและความมุ่งมั่นขององค์กร

อกาโด (Agado, 1998, p.1841-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพบริเวณแถบพรมแดนเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียนและใช้การสังเกตโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพแถบพรมแดนทางใต้ของมลรัฐเทกซัส ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบตามลำดับขั้นตอน มีการให้ความสะดวกแก่ครู ในการนำผลที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ให้

เกิดประโยชน์ ระบบสนับสนุนเอื้ออำนวยการนำกลวิธีไปใช้ โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน และผู้นิเทศ ให้ข้อคิดเห็นว่าการศึกษามีการศึกษาถึงผลที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากรกลยุทธ์การ นำไปใช้ในโรงเรียน รวมทั้งการศึกษารับรู้ของครูในความสามารถของนักเรียนจากผลการนำไป พัฒนาไปใช้ เพื่อผลสำเร็จของนักเรียนด้วย

Egloff (1982, pp.317-A) ได้ทำการวิจัยขยายหน้าที่การทำงานของบุคลากรใน โรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ได้แก่ การมอบหมายหน้าที่ของบุคลากรฝ่าย ประจำและ ฝ่ายชั่วคราว ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝ่ายนิเทศ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารการศึกษา ในท้องถิ่น เมืองเจนสซี รัฐมิชิแกน สหรัฐอเมริกา สรุปให้เห็นความต้องการอันเป็นปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล โดยโรงเรียนในท้องถิ่นต้องการความช่วยเหลือในเรื่องต่อไปนี้ คือ การจัด คำสั่งคน กระบวนการ รวมอำนาจต่อรอง กระบวนการความยุติธรรมในองค์การ กระบวนการป้อนบำเหน็จ กระบวนการประเมินผล และกระบวนการปฏิบัติงานทั่วไป

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้นำมาเป็น กรอบวิจัย เรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1.การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง 2.พัฒนาประสิทธิภาพระบบ ทรัพยากรบุคคล 3.ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร 4.เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากร บุคคลสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล 5.ต่อ ยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล 6. ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี 7.การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population)

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2562 จำนวน 19 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 750 คน จำแนกได้ดังนี้

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก 8 โรงเรียนมีจำนวนครูทั้งหมด 245 คน
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง 9 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 280 คน
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 85 คน
- 4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 140 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2562 โดยการใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ซึ่งจากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 254 คน และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยลำดับแรกใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนแล้วจึงเทียบสัดส่วนและทำสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก

ตารางที่ 3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนโรงเรียน	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
สถานศึกษาขนาดเล็ก	8	245	83
สถานศึกษาขนาดกลาง	9	280	95
สถานศึกษาขนาดใหญ่	1	85	29
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	1	140	47
รวม	19	750	254

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) เพื่อทราบถึง เพศ ตำแหน่ง วิทยฐานะ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Rating Scale) มาตราประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อให้ผู้ตอบได้พิจารณาตามสภาพที่เป็นจริงในระดับใด มี 5 ระดับ คือ

- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น อยู่ในในระดับมาก

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด

2.2.2 กำหนดเนื้อหาตามโครงสร้างของกรอบแนวคิด

2.2.3 กำหนดรูปแบบข้อคำถาม

2.2.4 สร้างข้อคำถามตามเนื้อหาในกรอบแนวคิด

2.2.5 นำข้อมูลแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.6 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.7 การหาคุณภาพของเครื่องมือ นำเครื่องมือที่แก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรง (Validity) เพื่อหาความสอดคล้องด้านโครงสร้าง ความตรง
ในด้านเนื้อหา และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (index of Item - objectives
congruence: IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

2.2.8 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (tryout) กับครู
ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยทดลองใช้เครื่องมือกับกลุ่มที่มีธรรมชาติเหมือนกลุ่ม
ตัวอย่างจริง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม (reliability) โดยการหาค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟา (α : Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ
0.97

2.2.9 นำผลที่ได้มาปรับปรุงแบบสอบถามโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา
คณาจารย์ และทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการ
โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ทั้ง 19 โรงเรียน

3.2 นำแบบสอบถามจำนวน 254 ชุด ไปยังสถานศึกษาเพื่อให้นักกลุ่มตัวอย่างตอบแบบ
สอบถาม โดย ผู้วิจัยดำเนินการส่งและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จากครูที่ปฏิบัติงาน
ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึก
ข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.5 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

4.2 นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย
คอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยแจกแจง
ความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.4 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ขอนแก่นมา วิเคราะห์ข้อมูลระดับปฏิบัติ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation: SD) จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปล
ความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2545, น. 163)

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของ
สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ระดับน้อยที่สุด

4.5 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูที่ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบขนาดของสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูที่ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของครูที่ตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่		จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	111	43.70
	หญิง	143	56.30
	รวม	254	100
2.	ตำแหน่ง		
	ครูผู้ช่วย	15	5.91
	ครู กศ. 1	43	16.93
	ครู กศ. 2	84	33.07
	ครู กศ. 3	88	34.65
	ครู กศ. 4	24	9.45
	รวม	254	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลำดับที่		จำนวน	ร้อยละ
3.	อายุ		
	ตั้งแต่ 21– 30 ปี	78	30.71
	ตั้งแต่ 31 – 40 ปี	45	17.72
	ตั้งแต่ 41 – 50 ปี	79	31.1
	มากกว่า 51 ขึ้นไป	52	20.74
	รวม	254	100
4.	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	ปริญญาตรี	146	57.48
	ปริญญาโท	108	42.52
	รวม	254	100
5.	ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่		
	ตั้งแต่ 1 – 5 ปี	32	12.60
	ตั้งแต่ 6 – 10 ปี	58	22.83
	ตั้งแต่ 11 – 20 ปี	87	34.25
	มากกว่า 20 ปี	77	30.31
	รวม	254	100
6.	ขนาด		
	ขนาดเล็ก	83	32.68
	ขนาดกลาง	95	37.40
	ขนาดใหญ่	29	11.42
	ขนาดใหญ่พิเศษ	47	18.50
	รวม	254	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ครูที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.30) ตำแหน่ง คศ.3 (ร้อยละ 34.65) อายุ ตั้งแต่ 41 – 50 ปี (ร้อยละ 31.10) ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี (ร้อยละ 57.48) ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 11 – 20 ปี (ร้อยละ 34.25) ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ขนาดกลาง (ร้อยละ 37.40)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นในภาพรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงในตารางที่ 4.2-4.9

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นในภาพรวม

การบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง	4.30	0.34	มาก
2. การพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล	4.53	0.28	มาก
3. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	4.36	0.33	มาก
4. การความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล	4.36	0.34	มาก
5. การต่อ ยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล	4.42	0.29	มาก
6. การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.26	0.34	มาก
7. การกำกับ ติดตาม และประเมินผล	4.34	0.31	มาก
รวม	4.37	0.28	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้ การพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.28) การต่อ ยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.29) การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.33) การเน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.34) การกำกับ ติดตาม และประเมินผล ($\bar{X}=4.34$,

S.D.=0.31) การปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.34) การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.34)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการปรับปรุงโครงสร้าง
และอัตราค่าจ้าง

การปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ความต้องการอัตราค่าจ้าง	4.33	0.47	มาก
2. มีการเสนอแผนอัตราค่าจ้างของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น	4.52	0.50	มาก
3. สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม	4.23	0.49	มาก
4. สถานศึกษามีการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภาระงาน	4.20	0.57	มาก
5. สถานศึกษามีแนวทางการจ้างผู้เกษียณอายุที่มีประสบการณ์และความสามารถเข้าร่วมพัฒนาสถานศึกษา	4.24	0.45	มาก
รวม	4.30	0.34	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น การปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการเสนอแผนอัตราค่าจ้างของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.50) และสถานศึกษามีการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภาระงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.57)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล

ด้านพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีงบประมาณเพียงพอในการจัดทำแผนพัฒนาครูของสถานศึกษา	4.46	0.50	มาก
2. มีการพัฒนาครูของสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด	4.60	0.49	มาก
3. มีการส่งเสริมเพื่อขอเครื่องราชย์ให้แก่บุคลากรตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด	4.65	0.49	มาก
4. มีการดูแลจัดทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชย์	4.56	0.49	มาก
5. มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักและวิธีการที่กำหนด	4.50	0.50	มาก
6. มีการดำเนินการพัฒนาครูให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครู	4.61	0.48	มาก
7. มีการประชุมครูเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนด	4.36	0.48	มาก
รวม	4.53	0.27	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการส่งเสริมเพื่อขอเครื่องราชย์ให้แก่บุคลากรตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.49) และ มีการประชุมครูเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.48)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

ด้านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการจัดทำแผนพัฒนาครุตามความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา	4.18	0.38	มาก
2. มีมาตรฐานและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาสอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น	4.39	0.48	มาก
3. มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรตรงกับความเป็นและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา	4.35	0.47	มาก
4. มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง	4.17	0.37	มาก
5. มีการนิเทศบุคลากรเป็นราย ๆ ตลอดปี	4.69	0.46	มาก
รวม	4.35	0.32	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.355$, S.D.=0.326) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีการนิเทศบุคลากรเป็นราย ๆ ตลอดปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.69$, S.D.= 0.464) และ มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.379)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านเน้นความโปร่งใสในระบบบริหาร
ทรัพยากรบุคคลสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

ด้านเน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสร้าง เสริมหลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักคุณธรรมและ ธรรมาภิบาลของบุคลากรในสถานศึกษา	4.17	0.37	มาก
2. มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรในสถานศึกษา	4.41	0.49	มาก
3. มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมใน การปฏิบัติงาน	4.36	0.48	มาก
4. มีกฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงานและส่งเสริม จรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรในสถานศึกษา	4.33	0.47	มาก
5. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาโดยได้รับ ประโยชน์และสิทธิอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม	4.37	0.48	มาก
6. สถานศึกษามีบุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับ ตำแหน่ง	4.49	0.50	มาก
รวม	4.35	0.33	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.357$, S.D.=0.337) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสถานศึกษามีบุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.501) และ มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาลของบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.379)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
ที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล

ด้านต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงาน อันจะทำให้บุคลากรของสถานศึกษามีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม	4.42	0.49	มาก
2. มีการส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคลภายในสถานศึกษา	4.56	0.49	มาก
3. มีการดูแล การสำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ	4.73	0.44	มาก
4. มีการร่วมสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพในการพัฒนาครู	4.17	0.37	มาก
5. มีการสนับสนุนดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป	4.25	0.43	มาก
6. มีการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในสถานศึกษาเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป	4.41	0.49	มาก
รวม	4.42	0.29	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการดูแล การสำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.44) และ มีการร่วมสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพในการพัฒนาครู ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.37)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วน
ท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ด้านขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วย นวัตกรรมและเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการจัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากร บุคคลของสถานศึกษา	4.28	0.45	มาก
2. มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและ เหมาะสมกับสถานศึกษา	4.29	0.45	มาก
3. มีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความ รวดเร็วประหยัด และถูกต้อง	4.31	0.46	มาก
4. มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์	4.32	0.46	มาก
5. มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคลของ สถานศึกษา	4.17	0.37	มาก
6. มีนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สถานศึกษา	4.17	0.37	มาก
รวม	4.25	0.33	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.225$, S.D.=0.337) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์ ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.467) และ มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาและมีนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.379) และ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.372)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการกำกับติดตาม และประเมินผล

ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการประกาศเกณฑ์การประเมิน แนวปฏิบัติ กำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู	4.16	0.36	มาก
2. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตามเกณฑ์และวิธีการที่ กฎหมายกำหนด	4.37	0.48	มาก
3. มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวบรวมข้อมูล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการของครู	4.40	0.49	มาก
4. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ 2561 – 2565 อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง	4.41	0.49	มาก
5. มีการแจ้งให้ครูรู้ผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองทุกภาค การศึกษา	4.36	0.48	มาก
รวม	4.34	0.30	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ 2561 – 2565 อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ($\bar{X}=4.41$, S.D.= 0.49) และ มีการประกาศเกณฑ์การประเมิน แนวปฏิบัติ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด($\bar{X}=4.16$,S.D.=0.36)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา**

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคล	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ		ผลรวม		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลัง	4.32	0.35	4.29	0.35	4.27	0.32	4.32	0.33	4.30	0.34	มาก
2. พัฒนาประสิทธิภาพระบบ ทรัพยากรบุคคล	4.52	0.30	4.55	0.30	4.50	0.30	4.54	0.27	4.53	0.28	มาก
3. การส่งเสริมการพัฒนา บุคลากร	4.41	0.33	4.36	0.33	4.29	0.31	4.27	0.35	4.36	0.33	มาก
4. การเน้นความโปร่งใสใน ระบบบริหารทรัพยากร บุคคลสร้างเสริมหลัก ธรรมาภิบาล	4.39	0.35	4.31	0.35	4.32	0.30	4.42	0.33	4.36	0.34	มาก
5. การต่อ ยอดการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากร บุคคล	4.53	0.27	4.42	0.27	4.35	0.28	4.27	0.30	4.42	0.29	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ		ผลรวม		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6. ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.29	0.34	4.24	0.34	4.23	0.31	4.24	0.36	4.26	0.34	มาก
7. การกำกับ ติดตาม และประเมินผล	4.44	0.27	4.31	0.27	4.29	0.23	4.26	0.33	4.34	0.31	มาก
รวม	4.42	0.28	4.36	0.27	4.33	0.26	4.34	0.29	4.37	0.28	มาก

จากตารางที่ 4.10 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

โดยสถานศึกษาขนาดเล็กในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.27) และ การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.34)

สถานศึกษาขนาดกลางในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.30) และ การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.34)

สถานศึกษาขนาดใหญ่ในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.30) และ การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.31)

สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X}

=4.54, S.D.=0.27) และ การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} =4.24, S.D.=0.36)

3.2 ผลการวิเคราะห์ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามขนาดสถานศึกษาจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

3.2.1 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามขนาดสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way ANOVA) แสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	ระหว่างกลุ่ม	0.10	3	0.03	0.29	0.82
	ภายในกลุ่ม	29.31	250	0.17		
	รวม	29.41	253			
2. ด้านพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.08	3	0.02	0.35	0.78
	ภายในกลุ่ม	19.20	250	0.07		
	รวม	19.28	253			
3. ด้านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.74	3	0.24	2.37	0.07
	ภายในกลุ่ม	26.22	250	0.10		
	รวม	26.96	253			
4. ด้านเน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล	ระหว่างกลุ่ม	0.50	3	0.16	1.50	0.21
	ภายในกลุ่ม	28.17	250	0.11		
	รวม	28.68	253			
5. ด้านต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.19	3	0.73	9.52	0.00*
	ภายในกลุ่ม	19.22	250	0.07		
	รวม	21.42	253			

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
6. ด้านขับเคลื่อนระบบ ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น ด้วยนวัตกรรมและ เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.17	3	0.05	0.50	0.67
	ภายในกลุ่ม	28.69	250	0.11		
	รวม	28.86	253			
7. ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	1.24	3	0.41	4.63	0.00*
	ภายในกลุ่ม	22.31	250	0.08		
	รวม	23.55	253			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.29	3	0.09	1.27	0.28
	ภายในกลุ่ม	19.25	250	0.07		
	รวม	19.55	253			

P<0.5

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ พบว่าโดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลและด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัด
ขอนแก่น ด้านต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลจำแนก
ตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	-	0.07	0.02*	0.00*
ขนาดกลาง	0.07	-	0.68	0.02*
ขนาดใหญ่	0.02*	0.68	-	0.70
ขนาดใหญ่พิเศษ	0.00*	0.02*	0.70	-

P<0.5

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สถานศึกษาขนาดกลางมีความเห็นต่างกับขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ขอนแก่น ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผลจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	-	0.04*	0.15	0.01*
ขนาดกลาง	0.04*	-	0.99	0.86
ขนาดใหญ่	0.15	0.99	-	0.98
ขนาดใหญ่พิเศษ	0.01*	0.86	0.98	-

P<0.5

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

1.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2562 จากสถานศึกษาทั้งหมด 19 แห่ง ประชากรทั้งสิ้น 750 คน 1. โรงเรียนขนาดเล็ก 8 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 245 คน โรงเรียนขนาดกลาง 9 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 280 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 85 คน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 140 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2562 โดยการกำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดของสถานศึกษาทำการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถามแบบตอบเลือก (Check list) และ แบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00

หาความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.985 แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตอบเลือก (Check list) ใช้สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ด้านพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล ด้านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ด้านเน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล ด้านต่อ ยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล ด้านขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคล ส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไปขออนุญาตนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน โดยผู้วิจัยนำส่งด้วยตนเองเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2) ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 254 ฉบับ ให้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3) ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษาด้วยตนเองภายใน 30 วัน ได้รับแบบสอบถามคืน 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1) หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2) หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

3) การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล ด้านต่อ ยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล ด้านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ด้านเน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง ด้านขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีข้อค้นพบดังนี้

1) การปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการเสนอแผนอัตราค่าจ้างของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และสถานศึกษามีการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภาระงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) การพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการส่งเสริมเพื่อขอเครื่องราชย์ให้แก่บุคลากรตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีการประชุมครูเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ.กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีการนิเทศบุคลากรเป็นราย ๆ ตลอดปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4) การเน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านเน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสถานศึกษามีบุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาลของบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5) การต่อ ยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านต่อ ยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการดูแล การสำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ และ มีการร่วมสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพในการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

6) การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบ การสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาและมีนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

7) การกำกับ ติดตาม และประเมินผล พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นการกำกับ ติดตาม และประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ 2561 – 2565 อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และ มีการประกาศเกณฑ์การประเมิน แนวปฏิบัติ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3.2 เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น *จำแนกตามขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ใหญ่พิเศษ* พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล และด้านการกำกับติดตามและประเมินผล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffe) ในแต่ละด้านมีข้อค้นพบดังนี้

1) ด้านการต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และสถานศึกษาขนาดกลางมีความเห็นต่างกับกับขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการ

กำกับ ติดตาม และประเมินผล สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่พบมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561 – 2565 ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนา ศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนา สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่น ให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณภา หาญสินธุ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสกรณี สีลาตา (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ สติภา (2559) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ในภาพรวมและรายด้าน 5 ด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญโฮม ปะนาโก (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย

พบว่า ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561 – 2565 ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้มีโครงสร้างและ อัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งเพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมละประชากร ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นใช้เป็นกรอบในการบริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยให้สถานศึกษามีหลักเกณฑ์และมาตรฐานการจัดรูปแบบโครงสร้างของสถานศึกษาที่เหมาะสมตามขนาด ตามแนวทางและมาตรฐานในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องการภาระงาน รวมถึงสามารถวิเคราะห์และจัดสรรบุคลากรได้อย่างเหมาะสม สถานศึกษามีการประชุมวางแผนเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังมีการวิเคราะห์อัตรากำลังกำหนดความต้องการบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัศกรณ์ สีลาภา (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ กันที (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (กลุ่มย่อยที่ 6) จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.3 การพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น การพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษามีสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมที่คอยดูแลกำกับการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัด โดยใช้พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561 – 2565 ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น กลยุทธ์ที่ 1 ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะกับ Thailand 4.0 และกลยุทธ์ที่ 2 ปรับกระบวนการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมได้กำกับให้สถานศึกษาในสังกัด มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนที่กระชับทันเวลา และมีระบบการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับสถานศึกษา มีการกำหนดระบบความก้าวหน้าหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น และมีระบบจูงใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลการดีเด่น รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ กันที (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (กลุ่มย่อยที่ 6) จังหวัด พะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี เลขลพ(2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561 – 2565 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand 4.0 กลยุทธ์ที่ 1 จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand 4.0 ให้มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความจำเป็น (Training Needs) และสอดคล้องกับ Thailand 4.0 อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน พร้อมทั้งมีมาตรฐาน และแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปี เป็นประจำทุกปีงบประมาณ และองค์กรบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัด จึงได้มีนโยบายที่สอดคล้องกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการให้ สถานศึกษาในสังกัดมีแผนฝึกอบรมและพัฒนาครูที่ตรงกับความจำเป็น มีมาตรฐาน และแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาสี่ปี (พ.ศ.2561-2565) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดให้มีคุณภาพตาม

มาตรฐานวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของมนจันทร์ ปามุทา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ความเห็นของผู้บริหาร/ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านการพัฒนาบุคคลโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักฎิญา หว่างจิตร์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 การเน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น การเน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561 – 2565 ยุทธศาสตร์ที่ 4 เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล มีเป้าประสงค์เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว และมีกลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรส่วนท้องถิ่น มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะปลูกฝังให้บุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรม และจริยธรรมรวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมและประชาชน ในการณรงค์เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นไปตามยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคน และสังคม ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมไทยแก่คนทุกช่วงวัย และยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา เสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรมและศีลธรรมแก่ผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยมีนโยบายให้สถานศึกษามีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่มีระบบส่งเสริมและการสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สันทนา ศรีไพรบัว (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพรรณ พึ่งดวง (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ หลักคุณธรรมและจริยธรรมกับ หลัก ความเสมอภาค ตามลำดับ

2.6 การต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น การต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561–2565 ยุทธศาสตร์ที่ 5 ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยมีเป้าประสงค์ ให้นุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคน และสังคม ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบสุขภาพอย่างครบวงจร ประกอบกับสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีโครงสร้างการบริหารงานของฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานการบริหารงานบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับการขอให้ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการประสานงานเกี่ยวกับการขอใบประกอบวิชาชีพครูและใบอนุญาตอื่นๆ ดังนั้นสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จึงมีนโยบายการต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล เป็นไปในทิศทางเดียวกันเดียวกัน ในการสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา มีระบบการบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคลทำให้นุคลากรในสถานศึกษาที่มีช่วงวัยต่างๆทำงานด้วยกันได้อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษามีระบบการตรวจสอบการขอเลื่อนวิทยฐานะ การขอและการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพในการทำงานของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี พบว่าโรงเรียน นวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กำชัย เสนากิจ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิต การทำงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.7 การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561 – 2565 ยุทธศาสตร์ที่ 6 ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งมีเป้าประสงค์ เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน โดยมีการจัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการร่วมกัน นวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็วประหยัด และถูกต้อง และกลยุทธ์ที่ 2 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานทรัพยากรบุคคล โดยมีการปรับปรุงเทคโนโลยีด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์ การสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้มีการขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีได้มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับงานวิจัยของอารีธา ทวีศรี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ต้นแบบระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินการยอมรับระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านบุคคล โรงเรียนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

2.8 การกำกับ ติดตาม และประเมินผล พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น การกำกับ ติดตาม และประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561 – 2565 ยุทธศาสตร์ที่ 7 การกำกับ ติดตาม และประเมินผล โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อเป็นหลักประกันว่า มี

การนำไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรมและมีผลสำเร็จตามที่กำหนด ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาโดยได้รับประโยชน์และสิทธิอย่างเท่าเทียมโปร่งใส เป็นธรรม มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น และประกอบกับ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้มีประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดขอนแก่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2562 เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการกำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ทำให้สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีหลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับ ติดตาม และประเมินผลการนำไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนจันทร์ ปามูทา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร/ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ สติภา (2558) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการประเมินของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักฎิญา หว่างจิตร์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.9 เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น **จำแนกตามขนาดสถานศึกษา** พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้ดำเนินการบริหารงานบุคคลตามนโยบายด้านการพัฒนาการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ซึ่งวิสัยทัศน์ด้านการศึกษา “องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งส่งเสริม อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่ดีงาม โดยใช้หลักการบริหาร

โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management)” และโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นเป็นโรงเรียนที่อยู่ภายใต้สังกัดเดียวกัน โดยมีองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำกับติดตามการบริหารงาน ทำให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดจึงไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561 - 2565 ที่เน้นการสรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ กันทวิ (2558) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (กลุ่มย่อยที่ 6) จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสกรณ์ ศิลาคำ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนีย์ บุตรดี (2561) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามขนาดและระยะเวลาการจัดตั้งพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน มีโครงสร้างการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม มีแนวทางการจ้างผู้เกษียณอายุที่มีประสบการณ์และความสามารถเข้ามาร่วมพัฒนาสถานศึกษา การวิเคราะห์ความต้องการและอัตรากำลังการเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

3.1.2 การพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล สถานศึกษาควรมีการประชุมครูเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ครูมีวิทยฐานะและวิธีการให้ครูมีวิทยฐานะเลื่อนวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนด และควรมีงบประมาณที่เพียงพอในการจัดทำแผนพัฒนาครูของสถานศึกษา

3.1.3 การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรตรงกับความจำเป็น และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา มีมาตรฐานและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาสอดคล้องกับแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น

3.1.4 ความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานศึกษา

3.1.5 การต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล สถานศึกษาควรมีการร่วมสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพในการพัฒนาครู

3.1.6 การขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี สถานศึกษาควรมีการสร้างเทคโนโลยีการสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาด้วยนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกร การจัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลนวัตกรรมการระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานศึกษา

3.1.7 การกำกับ ติดตาม และประเมินผล สถานศึกษาควรมีการประกาศเกณฑ์การประเมิน แนวปฏิบัติ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูการแจ้งให้ครูรู้ผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองทุกภาคการศึกษา

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับ การจัดทำระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

3.2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับ การกำกับ ติดตาม และประเมินผล แนวปฏิบัติในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและการแจ้งผลการปฏิบัติงานและการนำผลการปฏิบัติงานมาพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลพรรณ พึ่งด้วง. (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2553). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3)
พุทธศักราช 2553. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กรณีการ์ ศรีวาริรัตน์. (2551). โมเดลเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- กันตนา เพิ่มผล. (2544). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบัน
ราชภัฏสวนดุสิต.
- กัลยาณี เลขลป. (2559). สภาพการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- กำชัย เสนากิจ. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม, มหาสารคาม.
- เก่ง ตลาดธานี. (2550). การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามรูปแบบศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
คุณภาพการศึกษาในเขตอำเภอเมืองสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามหาสารคาม เขต 1.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- โกเมซ-เมฆัย, บาลกิน, และคาร์ดี (Gomez-Mejia, Balkin, & Candy, 1998, pp.203-204)
- โกวิท พวงงาม. (2553ข). รายงานการวิจัย การสังเคราะห์และถอดบทเรียนนวัตกรรมท้องถิ่นและ
การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต้นแบบการบริหารจัดการ
ภารกิจ ที่ถ่ายโอน) สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี.
- คู่มือนักเรียน. (2562). โรงเรียนเมืองพลพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

- คำสั่งโรงเรียนเมืองพลพิทยาคม. (2561). เรื่อง มอบหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบฝ่ายบริหารงานทั่วไป (การบริหารงานบุคคล). โรงเรียนเมืองพลพิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.
- จันจิรา อินตะเสาร์. (2550). การบริหารบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จิราวรรณ วุฒิสวัสดิ์. (2557). พื้นฐานการประกอบธุรกิจขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช
- ชูศรี ถนอมกิจ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- คุณเดือน พิงคยางกูล. (2555). การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะหลักของศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2548). การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ดวงกมล สิ้นเพ็ง. (2554). การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้: การจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง : กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี. พรินท์ (1991).
- ธงชัย สันติวงษ์. (2553). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ชนภรณ์ บัวคำภา. (2553). การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร ปกครองสวนทองถิ่น ศึกษากรณี เทศบาลตำบลคูงตะเภา อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นภัสกรณ์ ศิลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- นันท์ชพร อ่อนสุระทุม. (2556). อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงไข่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

- นาวิน เหมือนแสง. (2553). *การบริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททาศคร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- นิรมิต เทียมทัน. (2555). *กลยุทธ์การบริหารการจัดการที่มุ่งความสำเร็จขององค์กรและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ.* กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- นิตากร ช่างสุวรรณ. (2553). *การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.* รายงานการวิจัย กองกรเจ้าหน้าที่ สำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นงลักษณ์ ฤทธิคำ. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ปทุมธานี.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล. คุษฎีนิพนธ์.* (ปรัชญา คุษฎีนิพนธ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญสม ศรีสะอาด และสุธีทอง ศรีสะอาด. (2552). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญโฮม ปะนาโก. (2558). *ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2544). *การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ.* กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี.
- ปิยาพร ห้อยแขง. (2555). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพฯ.* (ปริญญาโทการศึกษา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปาริชาติ สติภา. (2558). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.

ฝ่ายนโยบายและแผนกองแผนและงบประมาณ. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2561 – 2565. องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.

พรรณิ สวานเพลง. (2552). เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสำหรับการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

พรรณธิกา หาญสินธุ์. (2555). การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดศรีสะเกษ. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ศรีสะเกษ.

พาฝัน วราวิทยา. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

พิมพ์ภา จันทไทย. (2550). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

พรทิพย์ กันทวี. (2558). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (กลุ่มย่อยที่ 6) จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. มหาวิทยาลัยพะเยา.

เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ. (2553). การศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ภักดิญา หว่างจิตร. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพฯ. ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

มนจันทร์ ปามทา. (2559). สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในจังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

ม่อนถิ่น นพคุณ. (2555). การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

ระบบข้อมูลสารสนเทศ สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ขอนแก่น เข้าถึงจาก : <http://www.kkpao.go.th/dep/web/index.html> สืบค้นเมื่อ วันที่ 1 มีนาคม 63.

วรรณชัย กุศลาศรัย. (2552). *แนวทางการปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา

วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โฟร์เฟซ.

_____. (2551). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : โพร-เพร.

วิโรจน์ ลักษณะอดิสร. (2550). *กลยุทธ์HR ที่จับต้องได้(พิมพ์ครั้งที่3)*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

ศิริชัย กาญจนวาสิ, และคนอื่นๆ. (2551). *การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบบูรณาการสำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2544.

สันทนา ศรีไพรว. (2555). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์นครปฐม เขต 1*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม : วารสารสังคมศาสตร์วิจัย JOURNAL FOR SOCIAL SCIENCES RESEARCH ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2555

สัมฤทธิ์ ชยสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์หลักการและแนวคิด*. กรุงเทพฯ: เอ็ม.ที.เพรส.

สนิท คงศักดิ์. (2549). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่ศึกษาชลบุรีเขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สุนันทา เลานันทน์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา.

- สุนีย์ บุตรดี. (2561). การบริหารงานบุคคลและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- สร้อยทิพย์ ไทรน้อย. (2554). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ศรีสะเกษ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. (2561) คู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ปีงบประมาณ 2561.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). คู่มือการประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศช 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). คู่มือการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2561). ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561 –2565. กระทรวงมหาดไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม สำนักนายกรัฐมนตรี. เข้าถึงจาก <https://www.bic.moe.go.th/images/stories/Porrbor2542.pdf> สืบค้นเมื่อวันที่ 10 เมษายน 2563.
- สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น (ระบบข้อมูลสารสนเทศ เข้าถึงจาก : <http://www.kkpao.go.th/dep/web/index.html>) สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2563.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. เข้าถึงจาก https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf สืบค้นเมื่อวันที่ 10 เมษายน 2563.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา: นำศิลป์ โฆษณา.

อารีชา ทวีศรี. *ต้นแบบระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. สาขาวิชา
บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.*

Agado, Gloris Ale. (1998). *Staff development in effective boarder schools*. Doctoral dissertation,
The University of Texas at Austin. Dissertation Abstracts International, 1841A.

Candoli, I.C., et al. (1992). *School business administration: A planning approach*. 4th ed.
Massachusetts: Allyn & Bacon.

Campbell, Corbally, & Ramseyer. (1977). *Introduction to educational administration*. New York:
Allyn & Bacon.

Chew, Janet Cheng Lian. (2004). *The influence of human resource management practices on the
retention of core employees of Australian organizations: an empirical study*. Ph.D.
thesis, Murdoch University.

Egloff, John Francis. (1982). "Suggested Personnel Functions and Service of an Intermediate
School District as Perceived by Constitute K-12 District Administrators,"
Dissertation Abstracts International. 43: 317-A.

Gary, Dessler. (2009). *Human Resource management*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.

Harison, R. (1985). *Human Resource management: Issue and Strategies*. New York: Addison-
Wesley.

Kimbrough & Nunnery. (1998). *Educational administation: An introduction*. New York:
Macmillan.

Mondy, R.W., & Premaux, S.R. (1995). *Management: Concept, practices and skill*. 8th ed.
Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Mondy, R Wayne, Robert M. Noe.; & Shane R. Premeaux. (1999). *Human Resource
Management*. 7th ed. New Jersey: Prentice –Hall Internation, Inc.

Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart; & Patrick M. Wright. (2006). *Human
Resource Management: Gaining a Competitive advantage*. 5th ed. New Yark:
McGraw-Hill.

Reymond Noe, et al. (2006). *Human Resource management: Gaining a Competitive Advantage*.
Burr Ridge, Illinois: Richard D. Irwin.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบช่วยธรรมมาภิบาล

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นซึ่งคำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัย เท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด
2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ใน โอกาสนี้

(นางปิยะนุช ทิธา)

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. ตำแหน่ง/วิทยฐานะ

1. ครูผู้ช่วย 1. ครู คศ.1 2. ครู คศ.2 3. ครู คศ.3 4. ครู คศ.4
 5. ครู คศ.5

3. อายุ

1. ตั้งแต่ 21- 30 ปี 2. ตั้งแต่ 31 - 40ปี
 3. ตั้งแต่ 41 - 50 ปี 4. มากกว่า 51 ขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

1. ปริญญาตรี
 2. ปริญญาโท
 3. ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

1. ตั้งแต่ 1 - 5 ปี
 2. ตั้งแต่ 6 - 10 ปี
 3. ตั้งแต่ 11 - 20 ปี
 4. มากกว่า 20 ปี

6. ขนาดสถานศึกษา

1. ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่ถึง 499 คน)
 2. ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500 - 1,499คน)
 3. ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,500 - 2,499คน)
 4. ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนมากกว่า 2,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2

แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่า “การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับการบริหาร				
		5	4	3	2	1
ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง						
1	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง					
2	มีการเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น					
3	สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม					
4	สถานศึกษามีการวิเคราะห์อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน					
5	สถานศึกษามีแนวทางการจ้างผู้เกษียณอายุที่มีประสิทธิภาพและความสามารถเข้าร่วมพัฒนาสถานศึกษา					

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับการบริหาร				
		5	4	3	2	1
ด้านพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล						
6	มีงบประมาณเพียงพอในการจัดทำแผนพัฒนาครูของสถานศึกษา					
7	มีการพัฒนาครูของสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด					
8	มีการส่งเสริมเพื่อขอเครื่องราชย์ให้แก่บุคลากรตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด					
9	มีการดูแลจัดทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชย์					
10	มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักและวิธีการที่กำหนด					
11	มีการดำเนินการพัฒนาครูให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครู					
12	มีการประชุมครูเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะที่ ก.ค.ศ. กำหนด					
ด้านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร						
13	มีการจัดทำแผนพัฒนาครูตามความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา					
14	มีมาตรฐาน และแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาสอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น					
15	มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรตรงกับความเป็นและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา					
16	มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง					
17	มีการนิเทศบุคลากรเป็นราย ๆ ตลอดปี					
ด้านเน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล						
18	มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาลของบุคลากรในสถานศึกษา					

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับการบริหาร				
		5	4	3	2	1
19	มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรในสถานศึกษา					
20	มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงาน					
21	มีกฎหมายและระเบียบในการปฏิบัติงานและส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรในสถานศึกษา					
22	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาโดยได้รับประโยชน์และสิทธิอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม					
23	สถานศึกษามีบุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง					
ด้านต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล						
24	มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงาน อันจะทำให้บุคลากรของสถานศึกษามีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม					
25	มีการส่งเสริม โครงการหรือกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคลภายในสถานศึกษา					
26	มีการดูแล การสำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ					
27	มีการร่วมสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพในการพัฒนาครู					
28	มีการสนับสนุนดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป					
29	มีการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในสถานศึกษาเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป					
ด้านขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี						
30	มีการจัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา					

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ระดับการบริหาร				
		5	4	3	2	1
31	มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานศึกษา					
32	มีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็วประหยัด และถูกต้อง					
33	มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์					
34	มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา					
35	มีนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา					
ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล						
36	มีการประกาศเกณฑ์การประเมิน แนวปฏิบัติ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู					
37	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตามเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด					
38	มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวบรวมข้อมูลตามหลักเกณฑ์และวิธีการของครู					
39	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ 2561 – 2565 อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
40	มีการแจ้งให้ครูรู้ผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองทุกภาคการศึกษา					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

สำเนาหนังสือขอตรวจสอบเครื่องมือและขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย





ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๑๐๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายประสาน กองทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางปิยะนุช ทิทา นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๒-๒๓๕๗๔๓๔



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (ป)/๑๐๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอนุชิต อุปกแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางปิยะนุช ทิทา นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๒-๒๓๕๗๔๓๔



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๑๐๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายประมวล ไชยแสงบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางปิยะนุช ทิทา นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๒-๒๓๕๗๔๓๔



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๑๐๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติขอยกเว้นให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน นายกองค้ำการบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ด้วยนางปิยะนุช ทิทา นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยเก็บข้อมูลจากครู ในสถานศึกษา ทั้งนี้ จะมีให้เป็นกรรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็น ประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติขอยกเว้นจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๒-๒๓๕๗๔๓๔



ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ นายประสาน กองทอง วิทยฐานะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนเมืองพลพิทยาคม ตำบลลอมคอม อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น
วุฒิการศึกษา กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ประสบการณ์ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองพลพิทยาคม
ความชำนาญ บริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป
2. ชื่อ นายประมวล ไชยแสงบุญ วิทยฐานะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านเพ็กใหญ่และสระบัว(คุรุราษฎร์สามัคคี) ตำบลเพ็กใหญ่
อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น
วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประสบการณ์ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเพ็กใหญ่และสระบัว
(คุรุราษฎร์สามัคคี)
ความชำนาญ บริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป
จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษาบริหารงบประมาณ
3. ชื่อ นายอนุชิต อุปแก้ว วิทยฐานะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านคูขาด (สถิตย์อุปถัมภ์) ตำบลโคกสง่า อำเภอพล
จังหวัดขอนแก่น
วุฒิการศึกษา กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ประสบการณ์ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคูขาด (สถิตย์อุปถัมภ์)
ความชำนาญ บริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล หลักสูตรสถานศึกษา



ภาคผนวก ง

ผลการประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ

ผลการคำนวณค่า IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	ผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง						
1		+1	+1	+1	+3	1.00
2		+1	+1	+1	+3	1.00
3		+1	+1	+1	+3	1.00
4		+1	+1	+1	+3	1.00
5		1	0	1	2	0.67
ด้านพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล						
6		+1	+1	+1	+3	1.00
7		1	0	1	2	0.67
8		1	0	1	2	0.67
9		+1	+1	+1	+3	1.00
10		+1	+1	+1	+3	1.00
11		+1	+1	+1	+3	1.00
12		+1	+1	+1	+3	1.00
ด้านส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร						
13		+1	+1	+1	+3	1.00
14		+1	+1	+1	+3	1.00
15		+1	+1	+1	+3	1.00
16		1	0	1	2	0.67
17		+1	+1	+1	+3	1.00
ด้านเน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล						
18		+1	+1	+1	+3	1.00
19		+1	+1	+1	+3	1.00
20		+1	+1	+1	+3	1.00
21		1	0	1	2	0.67

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	ผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
22		+1	+1	+1	+3	1.00
23		+1	+1	+1	+3	1.00
ด้านต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล						
24		+1	+1	+1	+3	1.00
25		1	0	1	2	0.67
26		1	1	0	2	0.67
27		1	0	1	2	0.67
28		1	0	1	2	0.67
29		1	1	0	2	0.67
ด้านขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี						
30		+1	+1	+1	+3	1.00
31		+1	+1	+1	+3	1.00
32		+1	+1	+1	+3	1.00
33		+1	+1	+1	+3	1.00
34		+1	+1	+1	+3	1.00
35		+1	+1	+1	+3	1.00
ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล						
36		+1	+1	+1	+3	1.00
37		+1	+1	+1	+3	1.00
38		+1	+1	+1	+3	1.00
39		1	1	0	2	0.67
40		+1	+1	+1	+3	1.00



ภาคผนวก จ

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

Frequency Table

๓๓

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	111	43.70	43.70	43.70
2	143	56.30	56.30	100.00
Total	254	100.0	100.0	

๓๓๓

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	5.91	5.91	5.91
2	43	16.93	16.93	22.83
3	84	33.07	33.07	55.91
4	88	34.65	34.65	90.55
5	24	9.45	9.45	100.00
Total	254	100.00	100.00	

๓๓๔

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	78	30.71	30.71	30.71
2	45	17.72	17.72	48.43
3	79	31.10	30.31	78.74
4	52	20.47	20.47	99.21
Total	254	100.00	100.00	

๓๖

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	146	57.48	57.48	57.48
	2	108	42.52	42.52	100.00
	Total	254	100.00	100.00	

๓๗

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	32	12.60	12.60	12.60
	2	87	34.25	34.25	46.85
	3	58	22.83	22.83	69.69
	4	77	30.31	30.31	100.00
	Total	254	100.00	100.00	

๓๘

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	83	32.68	32.68	32.68
	2	95	37.40	37.40	70.08
	3	29	11.42	11.42	81.50
	4	47	18.50	18.50	100.00
	Total	254	100.00	100.00	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
mean1	254	3.80	5.00	4.30	0.34
mean2	254	4.00	5.00	4.53	0.28
mean3	254	4.00	5.00	4.36	0.33
mean4	254	4.00	5.00	4.36	0.34
mean5	254	4.00	5.00	4.42	0.29
mean6	254	4.00	5.00	4.26	0.34
mean7	254	4.00	5.00	4.34	0.31
mean	254	4.05	5.00	4.37	0.28
Valid N (listwise)	254				



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation
a1	254	4	5	4.33	470
a2	254	4	5	4.52	501
a3	254	3	5	4.23	492
a4	254	3	5	4.20	570
a5	254	3	5	4.24	455
mean1	254	3.80	5.00	4.3024	34100
b6	254	3	5	4.46	508
b7	254	4	5	4.60	490
b8	254	4	5	4.65	479
b9	254	4	5	4.56	497
b10	254	4	5	4.50	501
b11	254	4	5	4.61	489
b12	254	4	5	4.36	480
mean2	254	4.00	5.00	4.5343	27607
c13	254	4	5	4.18	383
c14	254	4	5	4.39	488
c15	254	4	5	4.35	478
c16	254	4	5	4.17	379
c17	254	4	5	4.69	464
mean3	254	4.00	5.00	4.3551	32649
d18	254	4	5	4.17	379
d19	254	4	5	4.41	493
d21	254	4	5	4.33	473
d22	254	4	5	4.37	484
d23	254	4	5	4.49	501
mean4	254	4.00	5.00	4.3567	33671
f24	254	4	5	4.42	495
f25	254	4	5	4.56	498
f26	254	4	5	4.73	446
f27	254	4	5	4.17	379
f28	254	4	5	4.25	435
f29	254	4	5	4.41	492
mean5	254	4.00	5.00	4.4226	29098
g35	254	4	5	4.17	372
g30	254	4	5	4.28	450

g31	254	4	5	4 29	455
g32	254	4	5	4 31	462
g33	254	4	5	4 32	467
g34	254	4	5	4 17	379
mean6	254	4 00	5 00	4 2559	33778
h36	254	4	5	4 16	369
h37	254	4	5	4 37	485
h38	254	4	5	4 40	490
h39	254	4	5	4 41	493
h40	254	4	5	4 36	482
mean7	254	4 00	5 00	4 3409	30512
Valid N (listwise)	254				

Oneway



ANOVA

mean					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	294	3	098	1 272	285
Within Groups	19 257	250	077		
Total	19 551	253			

ONEWAY mean1 mean2 mean3 mean4 mean5 mean6 mean7 mean BY ขนาด
/MISSING ANALYSIS.

Oneway

[DataSet1] D:\ปีเบญช ทิทา\ข้อมูลเริ่มต้น_1.sav

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
mean1	Between Groups	105	3	035	298	827
	Within Groups	29 314	250	117		
	Total	29 419	253			
mean2	Between Groups	081	3	027	350	789
	Within Groups	19 202	250	077		
	Total	19 283	253			
mean3	Between Groups	746	3	249	2 372	071
	Within Groups	26 222	250	105		
	Total	26 968	253			
mean4	Between Groups	508	3	169	1 501	215
	Within Groups	28 176	250	113		
	Total	28 684	253			
mean5	Between Groups	2 197	3	732	9 525	000
	Within Groups	19 224	250	077		
	Total	21 422	253			
mean6	Between Groups	175	3	058	509	676
	Within Groups	28 691	250	115		
	Total	28 866	253			
mean7	Between Groups	1 241	3	414	4 633	004
	Within Groups	22 314	250	089		
	Total	23 554	253			
mean	Between Groups	294	3	098	1 272	.285
	Within Groups	19 257	250	077		
	Total	19 551	253			

ONEWAY mean5 mean7 BY ขนาด
/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC= TUKEY SCHEFFE LSD ALPHA(0.05).

Oneway

[DataSet1] D:\ปีเบญช ทิทา\ข้อมูลเริ่มต้น_1.sav

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
mean5	Between Groups	2 197	3	732	9 525	000
	Within Groups	19 224	250	077		
	Total	21 422	253			
mean7	Between Groups	1 241	3	414	4 633	004
	Within Groups	22 314	250	089		
	Total	23 554	253			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

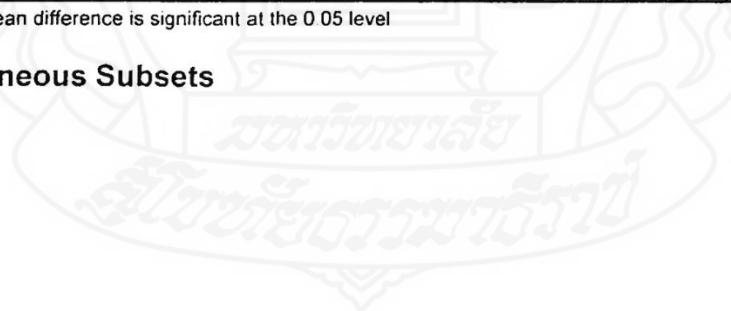
Dependent Variable		(I) תרגום	(J) תרגום	Mean Difference (I-J)	Std Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
mean5	Tukey HSD	1	2	10932	04166	.045	0016	.2171
			3	18155	05982	.014	0268	.3363
			4	25908	05062	.000	1282	.3900
		2	1	-10932	04166	.045	-2171	-.0016
			3	07223	05883	.610	-0799	.2244
			4	14976	04945	.014	.0219	.2777
		3	1	-18155	05982	.014	-3363	-.0268
			2	-07223	05883	.610	-2244	.0799
			4	07753	06548	.638	-.0918	.2469
		4	1	-25908	05062	.000	-.3900	-.1282
			2	-14976	04945	.014	-.2777	-.0219
			3	-.07753	06548	.638	-.2469	.0918
	Scheffe	1	2	10932	04166	.078	-.0079	.2266
			3	18155	05982	.028	.0132	.3499
			4	25908	05062	.000	.1166	.4016
		2	1	-10932	04166	.078	-.2266	.0079
			3	07223	05883	.681	-.0934	.2378
			4	14976	04945	.029	.0106	.2889
		3	1	-18155	05982	.028	-.3499	-.0132
			2	-07223	05883	.681	-.2378	.0934
			4	07753	06548	.705	-.1068	.2618
		4	1	-25908	05062	.000	-.4016	-.1166
			2	-14976	04945	.029	-.2889	-.0106
			3	-.07753	06548	.705	-.2618	.1068
LSD	1	2	10932	04166	.009	0273	.1914	
		3	18155	05982	.003	.0637	.2994	
		4	25908	05062	.000	.1594	.3588	
	2	1	-10932	04166	.009	-.1914	-.0273	
		3	07223	05883	.221	-.0436	.1881	
		4	14976	04945	.003	.0524	.2472	
	3	1	-18155	05982	.003	-.2994	-.0637	
		2	-07223	05883	.221	-.1881	.0436	
		4	07753	06548	.238	-.0514	.2065	
	4	1	-25908	05062	.000	-.3588	-.1594	
		2	-14976	04945	.003	-.2472	-.0524	
		3	-.07753	06548	.238	-.2065	.0514	
mean7	Tukey HSD	1	2	12908	04489	.023	.0130	.2452
			3	14890	06444	.098	-.0178	.3156
			4	17472	05454	.008	.0337	.3158
		2	1	-12908	04489	.023	-.2452	-.0130
			3	01982	06338	.989	-.1441	.1837
			4	04564	05328	.827	-.0922	.1834
		3	1	-14890	06444	.098	-.3156	.0178

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ขนาด	(J) ขนาด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval			
						Lower Bound	Upper Bound		
mean7	Tukey HSD	3	2	-.01982	.06338	.989	-.1837	.1441	
		4	4	.02583	.07055	.983	-.1566	.2083	
		4	1	1	-.17472	.05454	.008	-.3158	-.0337
			2	2	-.04564	.05328	.827	-.1834	.0922
	3		3	-.02583	.07055	.983	-.2083	.1566	
	Scheffe	1	2	12908	.04489	.043	.0027	.2554	
			3	14890	.06444	.152	-.0325	.3303	
			4	17472	.05454	.018	.0212	.3282	
		2	1	1	-.12908	.04489	.043	-.2554	-.0027
			3	3	.01982	.06338	.992	-.1586	.1982
			4	4	.04564	.05328	.865	-.1043	.1956
		3	1	1	-.14890	.06444	.152	-.3303	.0325
			2	2	-.01982	.06338	.992	-.1982	.1586
			4	4	.02583	.07055	.987	-.1727	.2244
		4	1	1	-.17472	.05454	.018	-.3282	-.0212
			2	2	-.04564	.05328	.865	-.1956	.1043
			3	3	-.02583	.07055	.987	-.2244	.1727
	LSD	1	2	12908	.04489	.004	.0407	.2175	
			3	14890	.06444	.022	.0220	.2758	
			4	17472	.05454	.002	.0673	.2821	
2		1	1	-.12908	.04489	.004	-.2175	-.0407	
		3	3	.01982	.06338	.755	-.1050	.1446	
		4	4	.04564	.05328	.392	-.0593	.1506	
3		1	1	-.14890	.06444	.022	-.2758	-.0220	
		2	2	-.01982	.06338	.755	-.1446	.1050	
		4	4	.02583	.07055	.715	-.1131	.1648	
4		1	1	-.17472	.05454	.002	-.2821	-.0673	
		2	2	-.04564	.05328	.392	-.1506	.0593	
		3	3	-.02583	.07055	.715	-.1648	.1131	

*. The mean difference is significant at the 0.05 level

Homogeneous Subsets



mean5

		N	Subset for alpha = 0.05						
	ขนาด		1	2	3	N	1	2	3
Tukey HSD ^a	4	47	4.2730						
	3	29	4.3506	4.3506					
	2	95		4.4228	4.4228				
	1	83			4.5321				
	Sig.			.493	.553	.194			
Scheffe ^a	4	47	4.2730						
	3	29	4.3506						
	2	95	4.4228	4.4228					
	1	83		4.5321					
	Sig.			.061	.267				

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

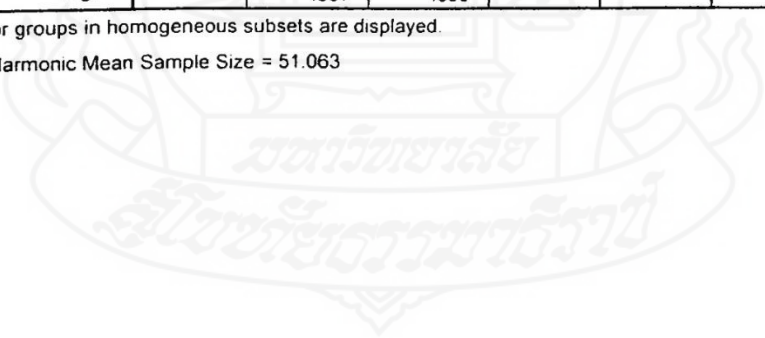
a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 51.063

mean7

		N	Subset for alpha = 0.05				
	ขนาด		1	2	N	1	2
Tukey HSD ^a	4	47	4.2638				
	3	29	4.2897	4.2897			
	2	95	4.3095	4.3095			
	1	83		4.4386			
	Sig.			.867	.060		
Scheffe ^a	4	47	4.2638				
	3	29	4.2897	4.2897			
	2	95	4.3095	4.3095			
	1	83		4.4386			
	Sig.			.897	.099		

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 51.063



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางปิยะนุช ทิทา
วัน เดือน ปีเกิด	29 เมษายน 2522
สถานที่เกิด	อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ.2548 ศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ.2551
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเมืองพลพิทยาคม อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น
ตำแหน่ง	ครู

