

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา
ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

นายบรูฮาน เจ๊ะแม็ง

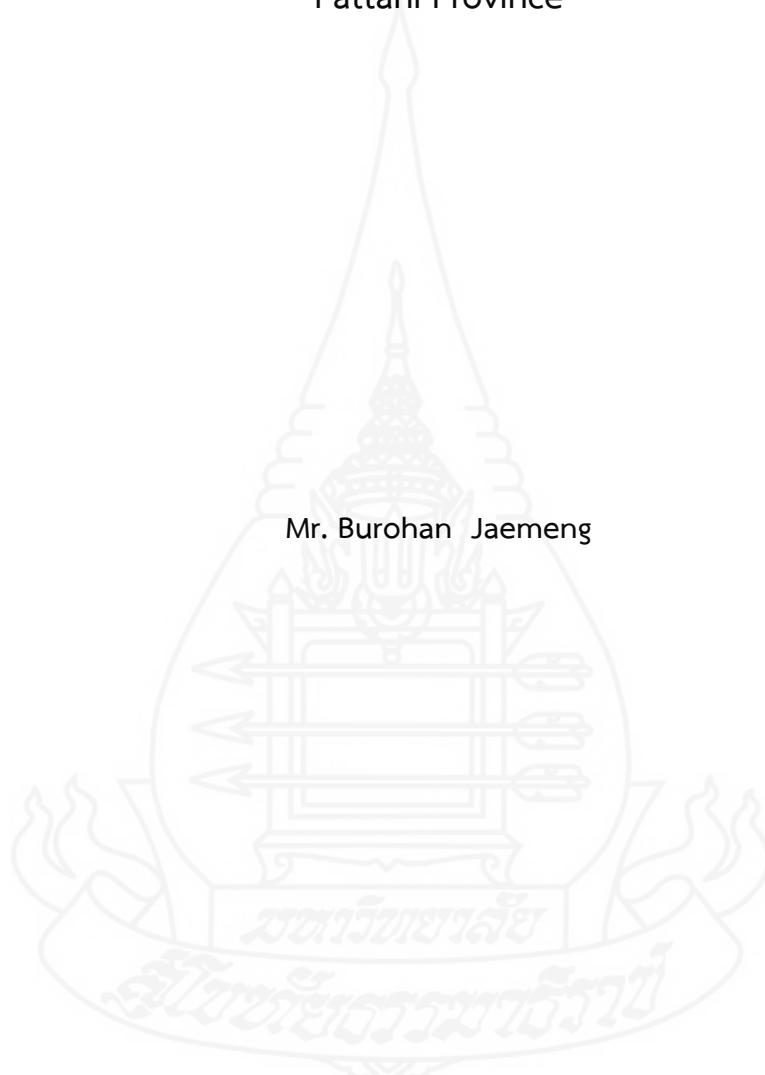


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

Personnel Administration in Primary Schools in Sai Buri District,
Pattani Province

Mr. Burohan Jaemeng



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

School of Educational Studies

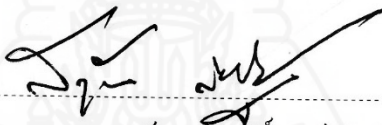
Sukhothai Thammathirat Open University

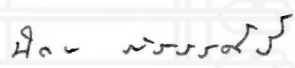
2017

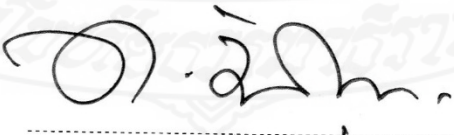
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา
ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
ชื่อและนามสกุล นายบูรฮาน เจ๊ะแม็ง
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สฤกษ์พงษ์ ลิ้มปิยะเชือร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2561

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สฤกษ์พงษ์ ลิ้มปิยะเชือร)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา กัสสรศิริ)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา
ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

ผู้ศึกษา นายบรูฮาน เจะแม็ง รหัสศึกษา 2542300948

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สฤษดิ์พงษ์ ลิ้มปิยะเจียร ปีการศึกษา 2560

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาดังกล่าว จำแนกตามตำแหน่ง อายุราชการ และสังกัดสถานศึกษา และ (3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาดังกล่าว

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารในสังกัดสพฐ.จำนวน 32 คน ข้าราชการครู จำนวน 186 คน และผู้บริหารในสังกัดเทศบาล จำนวน 6 คน ข้าราชการครู จำนวน 80 คน ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี รวมทั้งสิ้น 304 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางเครซี่และมอร์แกน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของครูในสถานศึกษาแต่ละแห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการศึกษาปรากฏว่า (1) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน (2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่ง อายุราชการ และสังกัดสถานศึกษา ในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง (3) ปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคือ หน่วยงานต้นสังกัดควรให้สิทธิ์สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มากขึ้น

คำสำคัญ การบริหารงานบุคคล สถานศึกษาระดับประถมศึกษา อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

Independent Study title: Personnel Administration in Primary Schools in Sai Buri District, Pattani Province

Author: Mr. Burohan Jaemeng; **ID:** 2542300948;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: Dr. Saritpong Limpisathian, Associate Professor;

Academic year: 2017

Abstract

The objectives of this study were (1) to study personnel administration in primary schools in Sai Buri district, Pattani province; (2) to compare opinions toward personnel administration in the schools as classified by position, service duration, and type of school of respondents; and (3) to study problems and suggestions for solving problems of personnel administration in the primary schools.

The research sample totaling 304 school personnel consisted of 32 school administrators and 186 teachers in schools under the Office of the Basic Education Commission, and 6 school administrators and 80 teachers in municipal schools in Sai Buri district, Pattani province, obtained by proportionate random sampling. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The data collecting instrument was a questionnaire with reliability coefficient of 0.89. Data were statistically analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

Research findings showed that (1) the overall rating means for personnel administration in primary schools in Sai Buri district, Pattani province were at the high level in every aspect of practice; (2) no significant difference was found regarding comparison results of opinions toward personnel administration of school personnel as classified by position, service duration, and type of school; and (3) the overall problem of personnel administration was rated at the low level; while the suggestion concerning personnel administration was that the superior office should allow the school and the school board committee to participate more in personnel administration in the school.

Keywords: Personnel administration, Primary school, Sai Buri district, Pattani province

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สฤณีพงษ์ ลิ้มปิษฐีเยร อาจารย์ที่ปรึกษา กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนจบทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูลูกจ้าง ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการทดลอง และเก็บข้อมูล นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความช่วยเหลือและกำลังใจจาก บุพการี พี่น้องและเพื่อนๆ ตลอดจนบุคคลต่างๆ ที่ให้ความช่วยเหลืออีกมาก ผู้วิจัยขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ให้การอบรมสั่งสอน และให้ความอนุเคราะห์เสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ที่สละเวลาในการตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ ตรวจทานความถูกต้องของภาษาและพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ ครั้นนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้สนใจการศึกษาทั้งหมด

บูรอฮาน เจะแม็ง

กรกฎาคม 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
สมมุติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
บริบทเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในอำเภอสายบุรี	8
การบริหารงานบุคคล	14
การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
การวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	38
ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี	48
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	54
สรุปการวิจัย	54
อภิปรายผล	60
ข้อเสนอแนะ	64
บรรณานุกรม	66
ภาคผนวก	70
ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจพิจารณาเครื่องมือวิจัย.....	71
ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	73
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	82
ง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	90
จ ค่าคุณภาพเครื่องมือ.....	93
ฉ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
ประวัติผู้ศึกษา	105



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	35
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม(จำนวนและร้อยละ)	38
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี (โดยภาพรวม ของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา)	39
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี (ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง)	40
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี (ด้านการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง)	41
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี (ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ)	43
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี (ด้านวินัยและการรักษาวินัย)	45
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี (ด้านการออกจากราชการ)	47
ตารางที่ 4.8 ปัญหาและข้อเสนอแนะของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี (ความถี่ หมายถึง จำนวน คนที่ตอบในข้อนี้ๆ และร้อยละได้มาจาก จำนวนคนที่ตอบเท่ากับจำนวน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดคูณด้วย100)	48
ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู เกี่ยวกับการ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี (จำแนกตามตำแหน่ง)	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี (จำแนกตามอายุราชการ)	52
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี (จำแนกตามสังกัดสถานศึกษา)	53



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 4



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านการคมนาคม และด้านข้อมูลข่าวสาร ทำให้ระบบสังคมและระบบเศรษฐกิจ มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น การเตรียมประชากรให้มีความพร้อมและมีคุณภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ หากประชากรไม่มีการศึกษาก็เป็นเรื่องที่ยากที่จะเกิดการพัฒนาในทุกๆด้าน ดังนั้นการให้ความสำคัญกับการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากเพื่อให้เกิดการพัฒนา แต่การจัดการศึกษาเองก็ต้องมีระบบด้วย โดยเฉพาะตัวบุคคลที่จะให้ความรู้หรือให้การศึกษานั้นก็ต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน ตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารและครู ซึ่งเป็นบุคคลที่สำคัญในการที่จะชี้แนะและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นผู้ให้การศึกษาของชาติ เป็นผู้กำหนดอนาคตของคนในชาติ ครูที่ดี มีความรู้ เก่งและเสียสละ มีความตั้งใจเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน ทำให้มีพลเมืองที่เก่ง มีความฉลาด มีศักยภาพ สามารถแข่งขันกับประเทศต่างๆในโลกนี้ได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ โดยผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลักคือการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่ยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีความนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญ คนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่างๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคคล ปัญหาการสรรหาและการ

แต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงานและปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551, น 50)

เป็นที่ทราบกันดีแล้วว่า บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุกๆ ระดับของสังคม คือ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด สวัสดิภาพและสันติสุขของสังคมและประเทศชาติทั้งหมด นอกจากนี้ ผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการในทุกๆ ระดับ ตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ หรือระดับโลก ระดับในระดับองค์การมีการยอมรับกันว่า ความสำเร็จขององค์การ ไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-based management) ประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญ การศึกษาในเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้น สำหรับในประเทศไทย ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎี ภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการ กระจายอำนาจหรือการสร้างสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาใน 4 ด้าน คือด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการกระจายอำนาจ โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ 1) ยึดและดำรงหลักเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา 2) มีความเป็นอิสระและความคล่องตัว ในการบริหารและจัดการศึกษารวมทั้งขีดความสามารถและความรับผิดชอบของผู้รับการกระจายอำนาจ 3) มุ่งเน้น การมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ 4) มุ่งให้เกิดผลสำเร็จอยู่ที่สถานศึกษา โดยเน้นให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง เพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน ไปยังสถานศึกษามากที่สุด 5) เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา 6) มอบหมายให้ผู้ที่ มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจ

ในเรื่องนั้นๆ โดยตรงและ ต้องปรับเปลี่ยนบทบาท หน้าที่เพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 6)

จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลมิใช่เพียงการเลือกคนและแต่งตั้งคนเข้ามาทำงานเท่านั้น แต่เป็นการดำเนินกิจกรรมการบริหารคนตั้งแต่เริ่มต้น นับตั้งแต่ก่อนบุคคลนั้นจะเข้าสู่องค์กร จนกระทั่งพ้นจากองค์กรไป เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารองค์กรโดยรวมและเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้นั้นเอง

อำเภอสายบุรี เป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดปัตตานี มีพื้นที่ติดกับจังหวัดนราธิวาส และจังหวัดยะลา มีโรงเรียนที่เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำนวน 34 โรงเรียน และสังกัดเทศบาลตำบลตะลุบัน จำนวน 6 โรงเรียน ซึ่งมีความแตกต่างทั้งสภาพภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ และที่สำคัญที่สุดคือสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้คุณภาพของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องให้การส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน จากสภาพปัจจุบันพบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ คือการขาดอัตรากำลังในสถานศึกษา เนื่องจากครูย้ายออกนอกพื้นที่เป็นผลมาจากความหวาดกลัวต่อสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่นั่นเอง

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาและเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามตำแหน่ง อายุราชการและสังกัดสถานศึกษา
- 2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

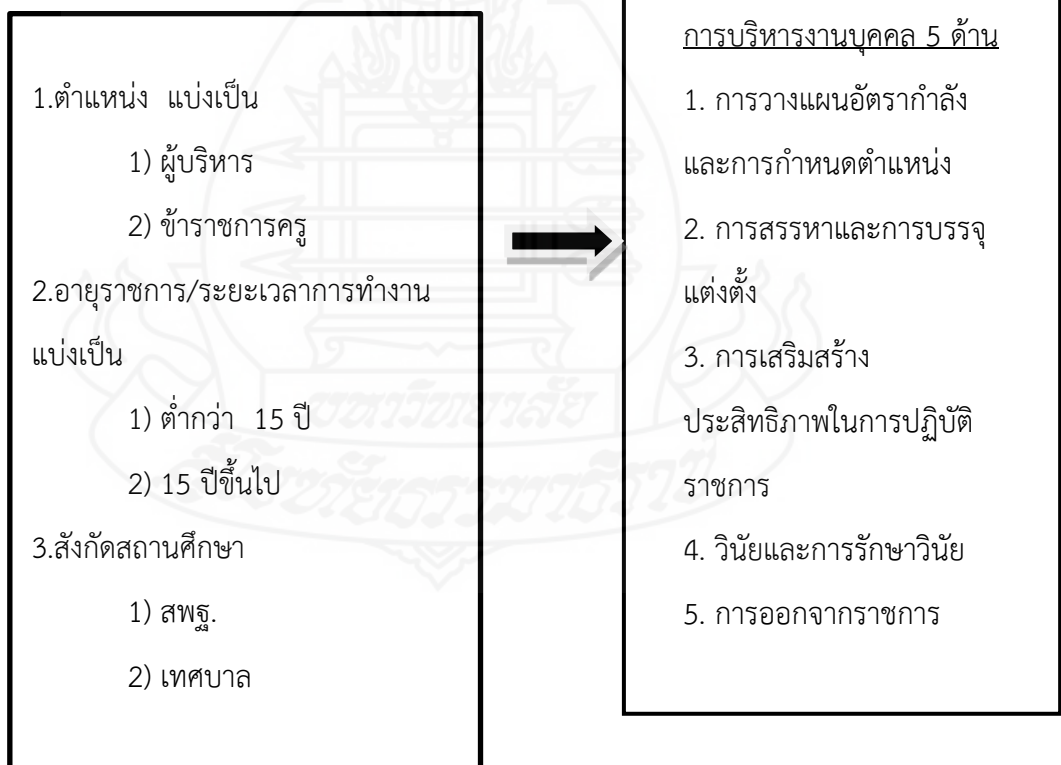
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ยึดกรอบแนวคิดตามขอบเขต/ภารกิจการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาใน 5 ด้าน(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2551,น.50) คือ

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- 3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 3.4 วินัยและการรักษาวินัย
- 3.5 การออกจากราชการ

กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมุติฐานการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีตำแหน่ง อายุราชการและสังกัดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานีตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครูในปีการศึกษา 2555 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ตามขอบเขต/ภารกิจการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน 5 ด้านคือ

- 5.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- 5.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 5.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 5.4 วินัยและการรักษาวินัย
- 5.5 การออกจากราชการ

ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 3 จำนวน 34 โรงเรียน ผู้บริหารจำนวน 34 คน ข้าราชการครูจำนวน 364 คน รวมทั้งสิ้น 398 คน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุบัน จำนวน 6 โรงเรียน ผู้บริหารจำนวน 6 คน ข้าราชการครูจำนวน 106 คน รวมทั้งสิ้น 112 คน ในปีการศึกษา 2555 รวมประชากรทั้งสิ้น 510 คน

กลุ่มตัวอย่างได้จากการเปิดตาราง Krejcie & Morgan และเทียบสัดส่วนจำนวนสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 34 คน ได้ 32 คน ข้าราชการครูจำนวน 364 ได้ 186 รวม 218 คนและสังกัดเทศบาลตำบลตะลุบันได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 6 คนเนื่องจากมีน้อยจึงเลือกมาทั้งหมด ข้าราชการครูจำนวน 106 ได้ 80 คน รวม 86 คนรวมกลุ่มตัวอย่าง 304 คน จากนั้นทำการสุ่ม

แบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของผู้บริหารและข้าราชการครูในแต่ละโรงเรียน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนรัฐบาลที่จัดการศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา

6.2 สถานศึกษาในระดับประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนรัฐบาลที่จัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 1 ถึงประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 ซึ่งแบ่งเป็น 2 สังกัด คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต3 และสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุบัน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งมีหน้าที่บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 3 และสังกัดเทศบาลตำบลตะลุบัน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

6.4 ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต3 และสังกัดเทศบาลตำบลตะลุบัน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

6.5 อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาในการรับราชการ แบ่งเป็น ต่ำกว่า 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป

6.6 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในสถานศึกษานับตั้งแต่การได้บุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การดำรงรักษาและอบรมพัฒนา สวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้บุคคลออกจากงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

6.6.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสภาพความต้องการและภารกิจของสถานศึกษา รวมทั้งการกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่รับผิดชอบและคุณภาพของงาน

6.6.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.6.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลในหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความรู้ความสามารถ โดยได้รับการดูแลเกื้อหนุนในด้านต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ การนิเทศงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการ การอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

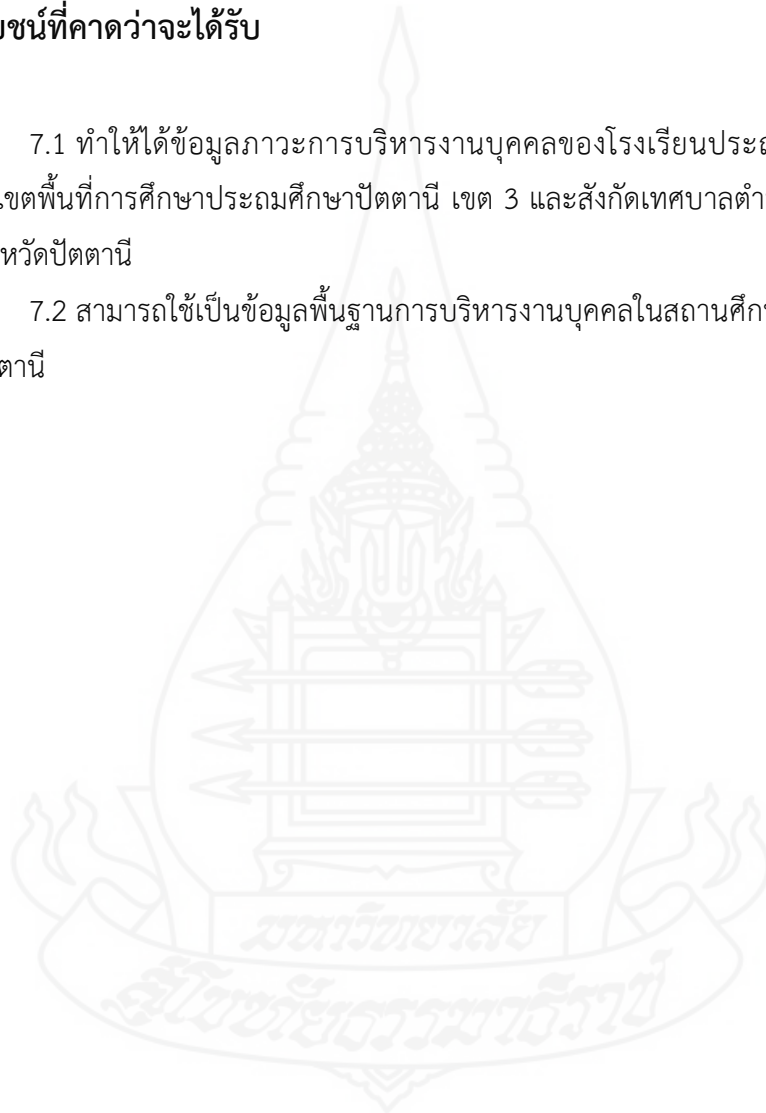
6.4 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้และปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของทางราชการ รวมทั้งการดำเนินการทางวินัยกับบุคคลที่ประพฤติผิดวินัย

6.5 การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูเนื่องจากเกษียณอายุ ลาคลอด ตาย ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออก ไล่ออก

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ได้ข้อมูลภาวะการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาทั้งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 และสังกัดเทศบาลตำบลตะลุบันในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

7.2 สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยได้ศึกษาตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยรายละเอียดของเนื้อหาแบ่งเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่

1. บริบทเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในอำเภอสายบุรี
 - 1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
 - 1.2 เทศบาลตำบลตะลุบัน
2. การบริหารงานบุคคล
 - 2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 2.3 แนวคิดทฤษฎีของการบริหารงานบุคคล
 - 2.4 การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
3. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 3.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
 - 3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 3.4 วินัยและการรักษาวินัย
 - 3.5 การออกจากราชการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. บริบทเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในอำเภอสายบุรี

- 1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
ประวัติความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 ประกาศ ณ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจในการส่งเสริมการจัดการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนในพื้นที่ 4 อำเภอ ของจังหวัด ปัตตานี ได้แก่ อำเภอสายบุรี อำเภอไม้แก่น อำเภอกะพ้อ อำเภอทุ่งยางแดง ให้ได้รับการศึกษาตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

และเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียน ในช่วงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น จึงได้ประกาศแก้ไขพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 3) มาตรา 37 ให้แยกเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศ กำหนด และแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้ปรับเปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต3 โดยใช้คำย่อคือสพ.ปัตตานีเขต3

วิสัยทัศน์ (VISION)

ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้มาตรฐานระดับสากล"

พันธกิจ (MISSION)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และมีค่านิยมหลัก 12 ประการ
3. พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์หลัก (GOAL)

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาที่มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและได้สมดุลเท่าเทียมกัน อย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เต็มตามศักยภาพ
2. โรงเรียนในสังกัดทุกโรงจัดการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
3. ประชากรวัยเรียนทุกคนและทุกประเภทได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วถึงอย่างมีคุณภาพและ เสมอภาค
4. ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีค่านิยมหลัก 12 ประการและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. ผู้เรียนทุกคนได้รับการส่งเสริม ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีการเรียนรู้
อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม
พัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงาน

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา พัฒนาระบบบริหารจัดการ ให้มี
ประสิทธิภาพและทันสมัย

8. ผู้บริหารทุกคนสามารถบริหารการศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

9. สถานศึกษาจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม อัตลักษณ์ ตามหลักปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียง

10. สถานศึกษาทุกแห่ง ได้รับการพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
และอิสลามศึกษา ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุน ระดมทรัพยากรและความร่วมมือจาก
ทุกภาคส่วนจัดการศึกษา พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
กลยุทธ์

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้น
พื้นฐาน

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
และปฏิบัติตามค่านิยมหลัก 12 ประการ

3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม อัตลักษณ์ ตามหลักปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียง

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมี
คุณภาพ

5. พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการ และส่งเสริมจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและ
ทันสมัยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนสู่มาตรฐานสากล

มีโรงเรียนอยู่ในสังกัด จำนวน 67 โรงเรียน แต่โรงเรียนในอำเภอสายบุรีมี 34 โรงเรียน
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3,2555)

1.2 เทศบาลตำบลตะลุบัน

ประวัติความเป็นมา

เทศบาลตะลุมบอน จัดตั้งขึ้นตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 1 เดิมเป็นเมืองตะลุมบอน ขึ้นกับอำเภอสายบุรี และประกาศจัดตั้งเทศบาล เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2483 ใช้ที่ทำการร่วมกับอำเภอ ปัจจุบันมีสถานที่ปฏิบัติการ ซึ่งสร้างในปี 2499 เมืองสายบุรี (เทศบาลตำบลตะลุมบอน) อดีต เทศบาลตำบลตะลุมบอน ตั้งอยู่ในตำบลตะลุมบอนเดิมพื้นที่ และเป็นส่วนหนึ่ง ของอำเภอสายบุรี 1หรือเมืองสาย ซึ่งเป็นเมืองที่มีอารยธรรมเก่าแก่ และเป็นเมืองสำคัญเมืองหนึ่ง ควบคุมกับเมืองปัตตานี ปรากฏหลักฐาน ใน พ.ศ. 1719 จัดเป็นหัวเมืองอันดับ 1 ในหัวเมืองสิบสองนักษัตร ของแคว้นศิริธรรมนคร (นครศรีธรรมราช) ถือตราหนู (ขวด) เป็นตราประจำเมือง โดยทางด้านทิศออกของเมืองสายบุรี ตั้งอยู่ติดกับทะเล และมีแม่น้ำสายบุรี คลองสายบุรี คลองไม้แก่น และคลองปือโป๊ะ เป็นเส้นทางคมนาคม และเพื่อการเกษตร ในสมัยโบราณ จึงทำให้มีแหล่งชุมชน กระจุกกระจาย โดยทั่วไป โดยเฉพาะบริเวณบ้านไม้แก่น บ้านไทรทอง บ้านปาเซ บ้านใหญ่ ฯลฯ หรือบริเวณที่ปัจจุบันขึ้นกับอำเภอไม้แก่น แต่เดิมล้วนเป็นบริเวณของเมืองสายบุรีทั้งสิ้น

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย (พ.ศ.2352 - 2367) ตามความในหนังสือตำนานเมืองกล่าวว่า โปรดเกล้าฯ ให้แบ่งเมืองปัตตานี ออกเป็น 7 หัวเมือง คือ เมืองปัตตานี เมืองยะลา เมืองยะหริ่ง (ยี่หริ่ง) เมืองระแงะ เมืองรามัน เมืองสายบุรี และเมืองหนองจิก มีพระยาเมืองปกครอง ขึ้นตรงต่อเมืองสงขลา จนถึงในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดเกล้าฯ ให้จัดการปกครอง เป็นมณฑลเทศาภิบาล เมืองปัตตานี และเมืองอื่น ๆ ทั้ง 7 เมือง ก็ได้จัดการปกครองเป็นบริเวณเรียกว่าบริเวณ 7 เมือง ขึ้นต่อข้าหลวงใหญ่มณฑลนครศรีธรรมราช ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2449 จึงได้ตั้งบริเวณ 7 หัวเมืองนั้น เป็นมณฑลปัตตานี และมีจังหวัดขึ้นต่อมณฑลนี้เพียง 4 จังหวัด คือ รวมเมืองปัตตานี เมืองหนองจิก และเมืองยะหริ่ง เข้าเป็นเมืองปัตตานี รวมเมืองยะลา กับรามัน เข้าเป็นเมืองยะลา ส่วนเมืองสายบุรี และเมืองระแงะ คงอยู่ตามเดิม แต่เดิมเมืองสายบุรี ตั้งอยู่ตามลำน้ำสายบุรี ลึกเข้าไปทางอำเภอฮ้าง ด้วยเหตุที่ในฤดูแล้งลำน้ำแห้ง เรือเดินเข้าไปเมืองสาย ไม่ตลอด พระยาสายจึงให้ย้ายเมือง มาตั้งใหม่ บริเวณเขาซาลินดงบายู (ตำบลตะลุมบอน) บริเวณเขตเทศบาลปัจจุบันเมื่อประมาณ พ.ศ. 2415 ใน พ.ศ. 2432 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้เสด็จประพาสแหลมมลายู ในวันที่ 31 กรกฎาคม ได้เสด็จลงเรือพระที่นั่งอูบลบูรพทิศ มาถึงเมืองสายบุรี จากจดหมายเหตุพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ประพาสแหลมมลายู เมื่อ ร.ศ. 108 ความตอนหนึ่งว่า "พระยาสายได้จัดเสปียงอาหารและพืนลงมาส่งเรือทุกลำเป็นอันมาก เวลาเช้า 5 โมงครึ่ง เสด็จลงเรือพระที่นั่งขึ้นบก ข้าราชการแต่งครั่งยศ มีเรือทหาร เรือข้าราชการ และเรือเมือง ให้นำตามเสด็จ 1 สารานุกรมวัฒนธรรมไทยภาคใต้ เล่ม 16. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสารานุกรมวัฒนธรรมไทย. ธนาการ์ไทยพาณิชย์, 2542. เป็นกระบวนเข้าปากน้ำ เมืองสายเป็นหาดทรายสลับบังกัน ที่คอหาดสองข้าง เป็นหมู่บ้านต้นสน ต่อขึ้นไป เป็นสวนมะพร้าว แลเห็นไปโดยรอบ ที่ปลูกใหม่ออกมาตามหาดทรายก็มี ลำน้ำกว้างใหญ่ มีลำคลองเล็กน้อย แยกไปหลายทาง ล้วนแต่เป็นสวนมะพร้าว

และหมู่ตาล และโรงเรือนที่คนอาศัยสวนเป็นระยะกันมิได้ขาด ที่กลางน้ำมีทรายมูลเป็นเกาะ ร่องน้ำ อ้อมไปตามท้องทุ่ง บางอย่างก็มีไธยา ไธย้อยที่เป็นหมู่บ้านใหญ่ ก็มีคนมานั่งดูลานร้อยคน ที่วัดหัวคู้ง สุดถนนบ้านจีน มีตึกจีนก่อกำแพงสกัดหน้าหลังหนึ่ง มีเรือค้าขายเป็นเรือทะเลบ้าง เรือเหนือบ้าง จอด อยู่หลายลำ ระยะห่างแต่ปากน้ำไปประมาณ 50 นาที ถึงพลับพลาเรือพระที่นั่ง ประทับท่าแล้ว เสด็จ ขึ้นบนพลับพลา มีพระสงฆ์รับเสด็จที่ท่าหน้า ที่พลับพลาทำเป็น 4 มุข ยกพื้นกลางสูงมีพนักรอบ การ ตกแต่งพลับพลาทั้งปวง เป็นฝีมือ....เสด็จขึ้นประทับบนพลับพลาแล้วพระยา กลันตัน และพวกพ้อง พระยาสาย และพวกพ้อง เฝ้าทูลละอองพระบาท แล้วรับสั่งถามการงานในเมืองสาयบุรีตามสมควร แล้ว เสด็จพระราชดำเนินจากพลับพลา ไปตามทางตรงไปถึงบ้านพระยาสาย ที่ริมเขาสีโลนายู ทาง กว่าสิบเส้น ที่หน้าบ้านพระยาสายเป็นสนามกว้างไม่มีต้นไม้ รั้วบ้านกว้างประมาณ 2 เส้นเศษ มีตึกทำ ใหญ่ 2 หลังเคียงกัน หลังหนึ่งซีกกลางถึงกัน แต่ยังไม่แล้วเสร็จ จัดการรับเสด็จที่เรือนเก่า การที่พระ ยาสายจัดรับเสด็จทั้งปวงนั้น เป็นที่ชื่นชมยินดีอย่างยิ่งทำงานสุดกำลังที่จะทำได้ แล้วเสด็จกลับจาก บ้านพระยาสาย มาประพาสตลาดจีน ซึ่งเลี้ยวไปตามลำดับประมาณสัก 5 เส้น 6 เส้น มีรายขายผ้า และของต่างๆ มาก"

ต่อมาในปี พ.ศ.2439 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เสด็จประพาส เกาะชวครั้งที่ 2 โดยเรือพระที่นั่งมหาจักรี เมื่อเสด็จพระราชดำเนินกลับจากเกาะชวา ได้เสด็จตรวจ ราชการที่เมืองตรังกานู เมืองกลันตัน เมืองสาय ในวันที่ 8 สิงหาคม จากจดหมายเหตุประพาสเกาะ ชวาในรัชกาลที่ 5 ความเกี่ยวกับเมืองสาय ตอนหนึ่งว่า "วันที่ 8 เวลารุ่งเช้า เรือพระที่นั่งถึงหน้าเมือง สาय พระยาสุริยะสุนทรเจ้าเมืองสาय และ พระยาดายานี ทูลละอองธุลีพระบาทในเรือพระที่นั่ง ครั้น เวลาเช้า 4 โมงเศษ เสด็จพระราชดำเนินเมืองสาय เหมือนดังเสด็จ 2 เมือง ในวันก่อนเสด็จประทับที่ พลับพลาริมท่าหน้าซึ่งพระยาสายจัดปลูกรับเสด็จ พระยาสาย พระยาดานี พระยายะหริ่ง พระยารา มันท์ พระยาระแงะ พระยาหนองจิก แลศรีรัตนกรมการเมืองใน 7 เมือง มาเฝ้าทูลละอองธุลีพระบาท เว้นแต่พระยายะลาป่วย หาได้มาเฝ้าทูลละอองธุลีไม่ประทับ ที่พลับพลา มีพระราชดำรัสด้วยราชการ ต่าง ๆ แก่หัวเมืองทั้ง 7 เมืองนั้น แล้วเสด็จขึ้นทรงพระราชยาน ไปทอดพระเนตรเมืองสาयอยู่ต่อ พลับพลาไป พระยาสายได้จัดการ ทำนุบำรุงเมือง เป็นการเจริญขึ้น เสด็จประทับที่บ้านพระยาสาย บุตร ภรรยา พระยาสายเฝ้าทูลละอองธุลีพระบาท แล้วเสด็จพระราชดำเนินกลับมาที่พลับพลา เวลา ป่ายโมงเศษ เสด็จลงเรือพระที่นั่งมหาจักรีออกมาจากที่จอดเมืองสาयแล่นต่อมา เวลาตีถึงแขวงเมือง สงขลา" พ.ศ. 2475 ได้ประกาศยุบเมืองสาयบุรี เป็นอำเภอตะลุบัน ขึ้นกับจังหวัดปัตตานี มีกิ่งอำเภอ 1 กิ่ง คือกิ่งอำเภอกะลาพอ และแบ่งท้องที่บางส่วนไปขึ้นกับจังหวัดนราธิวาส (เมืองระแงะเดิม) จนถึง พ.ศ. 2481 ได้เปลี่ยนชื่อเป็นอำเภอสายบุรี พ.ศ. 2491 ยุบกิ่งอำเภอกะลาพอลง มีฐานะเป็นตำบล เรียกว่า "ตำบลเตราะบอน" ขึ้นตรงต่ออำเภอสายบุรี ตำบลตะลุบันได้รับการยกฐานะ เป็นเทศบาล ตำบลตะลุบัน เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2483 โดยผลของพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2476 และพระ

ราชกฤษฎีกา จัดตั้งเทศบาลตำบลตะลุง ซึ่งประกาศใช้ ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 57 ตอนที่ 39 พ.ศ. 2483 โดยมีขุนไชยสุวรรณพงศ์ เป็นนายกเทศมนตรีคนแรก แต่เดิมเทศบาลตำบลตะลุง ใช้ที่ทำการร่วมกับ ที่ว่าการอำเภอสายบุรี ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2499 เทศบาลได้สร้างที่ทำการใหม่ และใช้เป็นที่ทำการจนถึงปัจจุบัน...

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาล

“ชุมชนน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้คู่คุณธรรม เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อม ภูมิทัศน์สวยงาม อย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาล

1. ระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน
 - 1.1 ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ท่อระบายน้ำท่าเทียบเรือ เขื่อน ให้ได้มาตรฐาน
 - 1.2 พัฒนาระบบไฟฟ้า การจราจรและการประปา
 - 1.3 การผังเมือง และพัฒนาการใช้ที่ดิน
2. พัฒนาการศึกษาศาสนาศิลปะและวัฒนธรรม ท้องถิ่น
 - 2.1 ส่งเสริมการจัดระบบการศึกษาแบบบูรณาการทั้งในและนอกระบบ
 - 2.2 ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา
 - 2.3 ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. พัฒนาระบบเศรษฐกิจและส่งเสริมการ ท่องเที่ยว
 - 3.1 ส่งเสริมการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้แก่ประชาชน
 - 3.2 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอาชีพในชุมชน
 - 3.3 ส่งเสริม พัฒนาและเพิ่มศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยว
4. พัฒนาสังคม สาธารณสุข และคุณภาพชีวิต
 - 4.1 ยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
 - 4.2 ส่งเสริม สนับสนุน รณรงค์ ป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพชุมชน
 - 4.3 ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 5.1 สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 5.2 การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้มีประสิทธิภาพ
 - 5.3 ฟื้นฟูระบบนิเวศน์แก้ไขปัญหาโลกร้อน

6. พัฒนาการเมืองการบริหาร

6.1 การจัดการและบริหารบ้านเมือง

6.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในทางการเมืองการปกครองท้องถิ่น

6.3 ส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนางานองค์ความรู้บุคลากร

6.4 ปรับปรุง พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้

6.5 ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน

6.6 การจัดระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

มีโรงเรียนเทศบาลอยู่ในสังกัด จำนวน 6 โรงเรียน (สำนักงานเทศบาล ตำบลตะลุง, 2554)

2. การบริหารงานบุคคล

2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) หรือบางตำราเรียกว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) นอกจากนี้ยังมีคำอื่น ๆ อีกเช่นการบริหารพนักงานเจ้าหน้าที่การบริหารอัตรากำลังการบริหารเจ้าหน้าที่ส่วนคำภาษาอังกฤษก็มีการใช้ที่แตกต่างกันเช่น Personnel Administration, Labor Management, Management of Human Resource นักวิชาการและนักบริหารได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลไว้แตกต่างกันไปแต่ในหลักการใหญ่ๆ แล้วก็มีความหมายครอบคลุมตรงกันดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น.51-63) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถาบันศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาทั้งนี้เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระ ภายใต้กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานบุคคล มีดังต่อไปนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1.1 วิเคราะห์ภารกิจ และประเมินสภาพความต้องการของสถานศึกษา

1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังและนำเสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบจาก

เขตพื้นที่การศึกษา

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 - 2.1 ดำเนินการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีที่กำหนด
 - 2.2 กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด และวิธีการที่คณะกรรมการศึกษาเขตพื้นที่กำหนด
 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 3.1 ศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.2 กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง
 - 3.3 ดำเนินการ ติดตาม ประเมินการพัฒนา
 4. วินัยและการรักษาวินัย
 - 4.1 ดำเนินการส่งเสริมวินัยของบุคลากรทางการศึกษา
 - 4.2 ดำเนินการลงโทษสำหรับผู้ทำผิดวินัย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎคณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 5. การออกจากราชการ
 - 5.1 ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎคณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 5.2 กรณีไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด
 - 5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป
 - 5.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 - 5.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนาน หรือเหตุทดแทน
 - 5.6 กรณีมลทินมัวหมอง
 - 5.7 กรณีได้รับโทษจากคุกโดยคำสั่งของศาล
- มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้อีกหลายท่าน เช่น สายันต์ ศิริสม (2558,น.11)กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง เป็นกระบวนการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จตุรงค์ พรพุทธรักษา(2555,น.15) การบริหารงานบุคคล หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กรตั้งแต่

การวางแผนกำลังคน การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการพ้นจากงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่อองค์การ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด พระมหาสิงหา มุ่งหมาย (2555,น.16) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การเลือกใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ตั้งแต่กระบวนการในการวางแผนการบริหารงานบุคลากร การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้บุคลากรดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข พิเชฐ แก้วมณีชัย (2555,น.21) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยอาศัยกระบวนการ กิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวกับกระบวนการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม เงินเดือนและค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง โอนย้าย ขวัญกำลังใจ และการบำรุงรักษา การจูงใจบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นกระบวนการในการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง กระบวนการบริหารบุคคล เป็นกระบวนการในการปรับปรุงสมรรถภาพของบุคลากร กระบวนการในการให้ประโยชน์ตอบแทนและสร้างขวัญกำลังใจ กระบวนการปกครองบังคับบัญชา กระบวนการให้พ้นจากงานและผลประโยชน์หลังพ้นจากงาน การบริหารบุคคลในระบบอุปถัมภ์ เป็นการบริหารงานบุคคลที่ขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจหรือผู้บังคับบัญชาแต่เพียงผู้เดียว บุคคลอื่นไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วยระบบย่อย 3 ระบบ คือ ระบบสืบสายโลหิต ระบบแลกเปลี่ยนหรือซื้อตำแหน่ง และระบบชอบพอเป็นพิเศษ และการบริหารงานบุคคลแผนใหม่จะมีความเกี่ยวข้องกับระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณธรรม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพิจารณาใช้ระบบคุณธรรมเพื่อให้เกิดคุณภาพ และมีประสิทธิภาพขึ้นในหน่วยงาน ถือเป็นการบริหารงานบุคคลแนวใหม่อีกด้วย ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าระบบคุณธรรมเหมาะสมที่จะนำมาใช้กับการบริหารงานบุคคลของระบบราชการ เพราะจะทำให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน อันจะยังผลประโยชน์แก่ประชาชนมากที่สุด การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายการบริหารงานประกอบไปด้วย การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือกบรรจุแต่งตั้ง การมอบหมายงานที่เหมาะสมให้ การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพรรยาบรรณวิชาชีพคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้เพื่อการอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป ยูโสภ อาดำ (2557,น. 47) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ทั้งนี้ก็ยังคงคำนึงถึง ศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดผลประโยชน์กับทางราชการให้มากที่สุด รณกฤต รินทะชัย (2557,น.14) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานบุคคลเป็นการ สนับสนุนงานหลักคืองานวิชาการและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาซึ่งเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่ง ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การบริหารงาน บุคคลจึงต้องมีความคล่องตัว เป็นอิสระภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ รัสมิ เวียงอินทร์ (2555,น.29) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง เป็นศิลปะการสรรหา การบริหารจัดการ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กร การมอบหมายงาน การพัฒนาบุคคล การจ่ายค่าตอบแทน การดำรงรักษา การวางแผน การเลื่อนตำแหน่ง และการ ดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรและทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะคำนึงถึงประสิทธิภาพของผลผลิตหรือผลิตผลใน การใช้ทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งต่อบุคคลและองค์กร ศศิมาพร ดอน ประทุม (2555,น.15) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการสรรหา การ บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงรักษา การจูงใจ การให้ค่าตอบแทน และให้พ้นจากงานของบุคลากร ในองค์กร ในการที่จะได้ผลการปฏิบัติงานและบริการจากบุคลากรเหล่านั้น ทั้งด้านปริมาณและ คุณภาพสูงสุด และเมื่อต้องพ้นจากงานด้วยเหตุทุกพลาภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดก็ตาม ก็ยัง สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขได้ Beach (1970,p.14) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับการวางแผนนโยบายและโครงการเกี่ยวกับตัวบุคคลการฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่างๆ การควบคุมอัตรากำลังการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการ สร้างภาวะผู้นำตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานภายในองค์กรหรือหน่วยงาน (Flippo,1961,p.4) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การกระทำที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการจัดองค์การการอำนวยการและการควบคุมในกระบวนการดูแลการพัฒนาการตอบแทนบุคคล การบูรณาการการบำรุงรักษาและการบรรจุบุคคลเพื่อให้บุคคลแต่ละคนได้บรรลุเป้าหมายที่ตนวางไว้ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์การและเหมาะสมกับเป้าหมายของสังคมเป็นส่วนรวมด้วย Nigro (1958,p.36) ให้ความเห็นว่าการบริหารงานบุคคล คือ ศิลปะของการคัดเลือกคนเข้าทำงานและการ ใช้คนที่อยู่แล้วให้ทำงานอย่างมีคุณภาพสูงสุดและได้ผลงานมากที่สุด

จากความคิดเห็นของนักวิชาการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กล่าวโดยสรุป คือ เป็นศิลปะที่มีรูปแบบและกระบวนการต่างๆ เพื่อประโยชน์ขององค์การ เริ่มตั้งแต่การคัดเลือก บุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาบุคคล การบำรุงรักษาบุคลากร การกำหนดสิ่งตอบแทนหรือสวัสดิการ ต่างๆเพื่อสร้างแรงจูงใจ การรักษาวินัย และการออกจากราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของคนและ งานนั่นเอง

2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การจัดองค์การเพื่อดำเนินกิจการด้านต่างๆมีรูปแบบแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และลักษณะของกิจการ ตามทฤษฎีองค์การแล้วถือว่าองค์ประกอบสำคัญขององค์การมีสองส่วนคือ “งาน” และ “คน” หมายความว่า องค์การทุกประเภทจะต้องมีองค์ประกอบด้านงาน ซึ่งได้แก่ภารกิจที่จะต้องกระทำตามวัตถุประสงค์แล้วการจัดระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะประกอบภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์การ จำเป็นต้องมีองค์ประกอบทั้งสองที่ดีคือมีคนหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งมีผู้ให้ความคิดเห็นไว้หลายท่าน อาทิเช่น ศศิมาพร ดอนประทุม (2555, น. 15) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การอย่างมาก ถึงแม้้องค์การจะมีวัสดุอุปกรณ์ มีงบประมาณมากมาย มีระบบการจัดการที่ดีเพียงใด ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งส่วนที่เป็นเศรษฐกิจ เทคนิควิทยาการต่างๆ และสภาพสังคมในปัจจุบัน ทุกวันนี้ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถ ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ก็เป็นเรื่องยากที่การบริหารงานจะประสบผลตามจุดมุ่งหมายขององค์การได้ ศศิมาพร ดอนประทุม (2555, น.15) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลถือเป็นงานสำคัญอย่างหนึ่งขององค์การที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ในการปฏิบัติงานนั้นผู้บริหารทุกคนต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับนับตั้งแต่การสรรหาการคัดเลือกบุคคลการปฐมนิเทศการให้การอบรม การหาวิธีจูงใจและการกระตุ้นการทำงานรวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าผู้บริหารทุกคนต้องทำหน้าที่ “นักวางแผนการบริหารงานบุคคล” ไปพร้อมกับการบริหารงานด้านอื่นด้วยแต่ทั้งนี้การบริหารงานบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์อย่างมหาศาลและมีคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะการณ์ต่างๆได้ สกลธ ชุนสนิท (2557, น. 176) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ ผู้บริหารต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลอย่างจริงจังโดยผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษาคือกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มครูผู้สอนได้ให้คำแนะนำอย่างไรก็ต้องนำไปดำเนินการตามที่บุคลากรแนะนำมา เพื่อเป็นการแก้ปัญหาในบางเหตุการณ์หรือทุกเหตุการณ์ก็ได้ สมภพ วงศ์ศรีเผือก (2556, น.12) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร เพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินการตามแผนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยคนหรือบุคคลเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด สุรเดช อักขระ (2558, น.16) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การหรือองค์กรนั้นๆเป็นอย่างมาก เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้้องค์การสามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของ้องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยคนเป็นตัวขับเคลื่อนในการบริหารที่สำคัญที่สุด อนันต์ มิพจนา (2557, น.14) กล่าว

ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติรู้สึกประทับใจและหน้าที่ของตนเองทำให้มีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ๆ ได้ตลอดเวลา และยังช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเอง ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และยังสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

กล่าวโดยสรุปแล้ว การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญต่อการบริหารเป็นอันมาก เพราะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผลของการปฏิบัติงาน หากคนทำงานไม่ดี งานหรือผลของการทำงานก็จะออกมาไม่ดีเหมือนกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลของงานในองค์การเป็นอันมาก เพราะว่า หากคนไม่มีประสิทธิภาพ งานก็จะไม่มีคุณภาพเช่นกัน

2.3 แนวคิดทฤษฎีของการบริหารงานบุคคล

2.3.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลมีดังนี้

(กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น.155)

1) ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นตอนของมาสโลว์

(Maslow's Hierarchy of Needs) มาสโลว์ชี้ให้เห็นว่าบุคคลถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองความต้องการเฉพาะอย่างเช่น

- (1) บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุดขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะขึ้นมาอีกไม่มีวันสิ้นสุด
- (2) ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมต่อไปความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น
- (3) ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญเมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

มาสโลว์ได้ให้ลำดับขั้นความต้องการของบุคคลไว้ 5 ขั้นคือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการที่ได้รับการยกย่องนับถือ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

2) ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory) แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการคือ

- (1) ความต้องการมีชีวิตอยู่
- (2) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น
- (3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า

3) ทฤษฎีเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner's Reinforcement Theory) ทำได้ 4 วิธีคือ

(1) การเสริมแรงทางบวกเป็นการบริหารรางวัลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

(2) การเรียนรู้หลีกเลี่ยงปัญหาหรือการเสริมแรงด้านลบเป็นการจัดลำดับเหตุการณ์หรือปัญหาที่ไม่น่าพึงพอใจต่อจากพฤติกรรมที่พึงพอใจ

(3) การยับยั้งพฤติกรรมเป็นการเลิกให้รางวัลเพื่อจุดมุ่งหมายในการยับยั้งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคตเป็นการลดพฤติกรรมที่มีผลด้านบวกเป็นการระงับพฤติกรรมบางอย่างโดยการลดการเสริมแรง

(4) การลงโทษเป็นการปรับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องภายใต้เงื่อนไขที่ว่า การให้ผลลัพธ์ที่เป็นลบจะช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรมเป็นการลบพฤติกรรมเนื่องจากผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ

4) ทฤษฎีความต้องการของแม็กเกรเกอร์กล่าวว่ามนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้เนื่องจากไม่อยากทำงานจึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับควบคุมแนะนำหรือขู่เชิญว่าจะลงโทษเพื่องานสำเร็จตามวัตถุประสงค์เขาจึงตั้งทฤษฎีผสมผสานแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกเข้าด้วยกันและให้ชื่อทฤษฎีนี้ว่าทฤษฎี X และทฤษฎี Y

(1) หลักการของทฤษฎี X ตั้งอยู่บนสมมติฐานของการควบคุมหรือการบังคับบัญชาเป็นหลักการดังนี้

ก. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงานจะหลีกเลี่ยงการทำงานถ้ามีโอกาส

ข. เนื่องจากไม่ชอบทำงานของมนุษย์นี้เองจึงต้องใช้วิธีการบังคับบัญชาควบคุมขู่เชิญหรือลงโทษเพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้งานสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่องค์กรต้องการ

ค. มนุษย์โดยทั่วไปชอบการบังคับควบคุมชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยและต้องการความมั่นคงปลอดภัย

(2) หลักการของทฤษฎี Y ตั้งขึ้นตามพื้นฐานของการวิจัยที่เชื่อว่ามนุษย์สามารถกระตุ้นได้ด้วยแรงจูงใจมีดังนี้

ก. การใช้ความพยายามทางกายและสมองในการทำงานนั้นเป็นเสมือนการเล่นหรือการพักผ่อน

ข. การควบคุมโดยปัจจัยภายนอกและการขู่ลงโทษไม่ช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ค. การกำหนดจุดมุ่งหมายที่แน่นอนเป็นเสมือนเครื่องล่อใจที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ

ง. มนุษย์โดยทั่วไปจะเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานโดยสภาวะสถานการณ์ที่เหมาะสมที่จะช่วยให้เขาแสวงหาความรับผิดชอบต่องานด้วย

จ. ความสามารถที่จะคิดสร้างสรรค์หรือหาวิธีแก้ปัญหาขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ที่จะกระจายไปสู่เพื่อนร่วมงานอย่างกว้างขวาง

ฉ. ความสามารถทางสติปัญญาของมนุษย์โดยทั่วไปถูกนำมาใช้เพียงบางส่วนเท่านั้น

ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเหล่านี้มาใช้ในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2.3.3 แนวคิดในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้วิวัฒนาการมาจากแนวความคิดแบบเก่าจากผู้บังคับบัญชาสูงสุดเป็นผู้ออกคำสั่งแต่เพียงฝ่ายเดียวมาเป็นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาขององค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546, น. 171) มีลักษณะดังต่อไปนี้

1) การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การดำเนินงานต้องมีการวางแผนมีระบบงานและกำหนดวิธีการขึ้นมาอย่างรัดกุมโดยนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อกำหนดระบบการทำงานที่เหมาะสมการวัดผลงานระบบค่าจ้างจะต้องมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน

2) งานทางด้านสวัสดิการ (Welfare Movement) เป็นการช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการทั่วไปได้แก่สุขภาพอนามัยความช่วยเหลือทางสังคมและสภาพการทำงานเป็นต้นเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความพอใจในงานและส่งผลต่อการตั้งใจทำงาน

3) การบริหารการจ้างงาน (Employment Management) เป็นหน่วยงานหนึ่งในองค์กรที่ถูกจัดตั้งขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่รับคนเข้าทำงานเลือกคนงานบรรจุแต่งตั้งการเก็บบันทึกเกี่ยวกับคนงานการฝึกอบรมและสวัสดิการเป็นต้น

4) จิตวิทยาอุตสาหกรรม (Industrial Psychology) เป็นการศึกษาถึงพฤติกรรมของคนแต่ละคนธรรมชาติของคนและการกระตุ้นให้คนทำงานตามความเสมอภาคของตนซึ่งเป็นประโยชน์ในการคัดเลือกอบรมการบรรจุการส่งเสริมสมรรถภาพของคนและการแก้ปัญหาอย่างอื่นเกี่ยวกับคน

5) สุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety) เป็นการจัดให้มีการดูแลและประกันทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานคือให้คนงานมีประกันอุบัติเหตุได้รับการพยาบาลเมื่อได้รับการบาดเจ็บมีรายได้เลี้ยงตัวขณะที่ได้รับการรักษาและไม่สามารถทำงานได้หรือในกรณีทุพพลภาพ

6) ระบบสหภาพแรงงาน (Unionism) เป็นการรวมกลุ่มของฝ่ายพนักงานในรูปของสมาคมแรงงานเพื่อก่อให้เกิดอำนาจต่อรองกับนายจ้างเมื่อเกิดกรณีขัดแย้งสมาคมแรงงานจะเข้ามารับแทนพนักงานเพื่อทำข้อตกลงที่ยุติธรรมทั้งสองฝ่าย

7) การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary Administration) เป็นการพิจารณาอัตราค่าจ้างที่จะต้องอาศัยปัจจัยหลายๆอย่างเช่นค่าครองชีพลักษณะงานความรู้ความสามารถของผู้ใช้แรงงานและระดับการจ้างทั่วไปในตลาดแรงงานเพื่อทำให้ลูกจ้างได้รู้ล่วงหน้าว่าโครงสร้างของค่าจ้างและเงินเดือนเป็นอย่างไร

8) การพัฒนาและการฝึกอบรม (Development and Training) ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ๆทำให้เกิดการแข่งขันและเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในความสามารถของการทำงานให้มากขึ้นจึงจำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งระดับผู้ปฏิบัติการและผู้บริหาร

โดยสรุป คือ การบริหารงานบุคคลยุคใหม่นั้น ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคคลและความต้องการของมนุษย์ หรือเรียกว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เมื่อสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ดีแล้ว บุคคลก็จะมีประสิทธิภาพ ผลของงานก็จะมีประสิทธิภาพเช่นกัน องค์กรก็จะมีคุณภาพ

2.4 การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance)

หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทยเพราะหลักธรรมาภิบาล คือ การบริหารที่สามารถตรวจสอบได้มีประสิทธิภาพและเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม โดยสามารถเสนอข้อเรียกร้อง มีการรวมตัวของประชาชนและองค์กรภาคเอกชน เพื่อเข้ามามีบทบาทในการติดตามตรวจสอบการดำเนินการทางการเมืองและการบริหารงานภาครัฐตลอด จนการประกอบธุรกิจเอกชนเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนโดยรวมและสังคมไทยเติบโตด้วยความแข็งแกร่ง สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะช่วยให้ประเทศชาติมีความสุขและพัฒนาอย่างรวดเร็วและยั่งยืนต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น.324)

2.4.1 หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนาของประเทศโดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนของสังคมคือภาครัฐ ภาคเอกชนภาคประชาชนและให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจสังคมการเมืองอย่างสมดุลส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติตลอดจนมีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืนและมีเสถียรภาพ

2.4.2 หลักธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ 3 ส่วนคือ

- 1) ภาครัฐ (Public Sector) ซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างและปฏิรูปการเมือง กฎหมายและการบริหารราชการ
- 2) ภาคเอกชน (Private Sector) ซึ่งจะมีส่วนในการประกอบธุรกิจที่ดีและ ดำเนินธุรกิจอย่างซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมซึ่งจะทำให้ประเทศชาติมีความ เจริญรุ่งเรือง
- 3) ภาคประชาชนหรือองค์กรต่างๆ (Civil Sector) จะมีส่วนในการเกื้อหนุน ในการดำเนินการทางเศรษฐกิจสังคมการเมืองโดยการระดมกลุ่มต่างๆให้เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรม ต่างๆและสามารถตรวจสอบทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนให้ตั้งอยู่ในความถูกต้อง

2.4.3 หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย

- 1) หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมายกฎข้อบังคับต่างๆให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมายกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย
- 2) หลักคุณธรรมได้แก่การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชน พัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจขยันอดทนมีระเบียบวินัยประกอบอาชีพ สุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ
- 3) หลักความโปร่งใสได้แก่การสร้าง ความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็น ประโยชน์ในระบบการบริหารจัดการประเทศมากขึ้นเร่งรัดการก่อตั้งองค์กรภาคสังคมที่รัฐธรรมาภิบาล กำหนดไว้ให้ครบถ้วน
- 4) หลักการมีส่วนร่วมได้แก่การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และ เสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็นการไต่ สวนสาธารณะประชาพิจารณ์การแสดงประชามติหรืออื่นๆ
- 5) หลักความรับผิดชอบต่อได้แก่การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความ รับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจน การเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน
- 6) หลักความคุ้มค่าได้แก่การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์ สินค้าบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ ยั่งยืน

กล่าวโดยสรุป คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับประเทศเพราะเป็นการร่วมมือกันปรับบทบาทปรับวิธีการ การทำงานของแต่ละภาคส่วนให้มีการสนับสนุนเกื้อกูลกันและเป็นการบริหารที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม ทำให้ประเทศชาติมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานวิชาชีพและเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น.51)

3.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

3.1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน แนวทางปฏิบัติ มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความพร้อมความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด การนำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา และนำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

3.1.2 การกำหนดตำแหน่ง แนวทางปฏิบัติ สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

3.1.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู แนวทางปฏิบัติ สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลง

เงื่อนไขตำแหน่ง/ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข/ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทย ฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข/ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีได้รับมอบอำนาจจากคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา แนวทางปฏิบัติ การสอบแข่งขันการสอบคัดเลือกและการ คัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นใน สถานศึกษาให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษากำหนด การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง ให้สถานศึกษาเสนอ เหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขต พื้นที่การศึกษาและขออนุมัติต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอนุมัติแล้วให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและ แต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือนตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษากำหนด

3.2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แนวทางปฏิบัติ กรณีการจ้าง ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กระทรวงการคลัง หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากข้อ 1 สถานศึกษา สามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้โดยใช้เงินรายได้ของ สถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

3.2.3 การแต่งตั้งย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและ เขตพื้นที่การศึกษาอื่น แนวทางปฏิบัติ เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อ ดำเนินการนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อ พิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

3.2.4 การโอนหรือเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
แนวทางปฏิบัติ เสนอคำร้องโอนของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

3.2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง แนวทางปฏิบัติ กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทนถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทนถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสมให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน

3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ แนวทางปฏิบัติ ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงานมาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน ดำเนินการติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

2) การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ แนวทางปฏิบัติ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการ และจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ดำเนินการพัฒนามตามหลักสูตร ติดตามประเมินการพัฒนา รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3) การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง แนวทางปฏิบัติ ศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่งลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะเจตคติที่ดีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ติดตามประเมินการพัฒนา

3.3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ แนวทางปฏิบัติ ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด รายงานการส่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

2) การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อฝึกอบรมดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย แนวทางปฏิบัติ ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อฝึกอบรมดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยจากสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรม ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แนวทางปฏิบัติ กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด กรณีที่เพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างกรณีอื่น นอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

3.3.4 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แนวทางปฏิบัติ ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด จัดทำทะเบียนผู้ได้รับพระราชทานเครื่องราช

อิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาเครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์ และคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.3.5 การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ แนวทางปฏิบัติ ผู้ขอมีบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่างๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัวโดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับโดยคุมทะเบียนประวัติไว้ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

3.4 วินัยและการรักษาวินัย

3.4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง แนวทางปฏิบัติ ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้าเมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัยหรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง แนวทางปฏิบัติ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอผลการพิจารณาให้อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาลงโทษ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

3.4.3 การอุทธรณ์ แนวทางปฏิบัติ กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องอุทธรณ์ต่อคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดกรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่ง

3.4.4 การร้องทุกข์ แนวทางปฏิบัติ กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่งกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็น

ธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

3.4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย แนวทางปฏิบัติ ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ดำเนินการให้ความรู้ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจการจูงใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติจิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

3.5 การออกจากราชการ

3.5.1 การลาออกจากราชการ แนวทางปฏิบัติ ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณา อนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วยครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา รายงานการอนุญาต การลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น แนวทางปฏิบัติ เน้นการให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มข้นตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติ ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ รายงานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

3.5.3 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน แนวทางปฏิบัติ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่ง พักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมี กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือตั้งข้อหาว่ากระทำผิดอาญา(เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ) รายงานการสั่ง พักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.5.4 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน

1) กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ แนวทางปฏิบัติ ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม แนวทางปฏิบัติ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ

สอบสวนเมื่อครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่า หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือประพฤติดนไม่เหมาะสม ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้ประพฤติดนเหมาะสมให้ส่งยุติเรื่องแต่ถ้า คณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติดนไม่เหมาะสมให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่พิจารณา

3.5.5 กรณีมีมลทินมัวหมอง แนวทางปฏิบัติ ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงกรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทาง การศึกษาอื่นได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่ส่ง ลงโทษวินัยร้ายแรงถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง ผู้อำนวยการ สถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนออนุกรรมการข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาเมื่ออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองกรณีถูก สอบข้างต้นให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

3.5.6 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษา ถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แนวทางปฏิบัติ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน เมื่อปรากฏว่าครู ผู้ช่วยครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษาได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำ พิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ รายงานผลการสั่ง ให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กล่าวโดยสรุปการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสำคัญ คือ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อ ส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้ เกิดผลสำเร็จและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สายันต์ ศิริสม (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน

สุรเดช อักษร(2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

นายพิเชฐ แก้วฉวีชัย (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ระดับการดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ยูโสภ อาดำ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความคาดหวังและสภาพจริงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ผลการวิจัยพบว่าระดับความคาดหวังและสภาพจริงการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังและสภาพจริงการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสูงสุด คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

นายจตุรงค์ พรพุทธรักษา(2555,บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสำหรับรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ศิริพร หมอয়া (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

อนันต์ มีพจนา (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา และ แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

สมภพ วงศ์ศรีเผือก (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา และ แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และปัญหาการบริหารงานบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทุกด้านอยู่ในระดับปาน กลาง

รณกฤต รินทะชัย (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัญหาการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าการบริหารงานบุคคล และครูที่รับผิดชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลต่อระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและราย ด้านอยู่ในระดับปานกลาง

รัสมิ เวียงอินทร์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปัญหา การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง สำหรับรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ศศิมาพร ดอนประทุม (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงาน ส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัด กาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

สมคิด มะธิปะโน (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้รับผิดชอบฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ณัฐพล เชื้อเนตร (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัญหาและแนวทางการแก้ไข ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสายไหม (ทัศนารมย์อนุสรณ์) สำนักงานเขตสายไหม

กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสายไหม (ทัศนารมย์อนุสรณ์) สำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

พระมหาสิงหา มุ่งหมาย (2555,บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี มีวิธีดำเนินการวิจัยที่นำเสนอในบทนี้ประกอบด้วย

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำนวน 34 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 34 คน ข้าราชการครูจำนวน 364 คน รวมทั้งสิ้น 398 คน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุบัน จำนวน 6 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 6 คน ข้าราชการครูจำนวน 100 คน รวมทั้งสิ้น 106 คน ในปีการศึกษา 2555 รวมประชากรทั้งสิ้น 504 คน ดังในภาคผนวก ง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการเปิดตาราง Krejcie & Morgan ตามสังกัดสถานศึกษา โดยแบ่งเป็นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 34 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 32 คน ข้าราชการครูจำนวน 364 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 186 คน และสังกัดเทศบาลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 6 คน เนื่องจากมีน้อยจึงเลือกทั้งหมด ข้าราชการครูจำนวน 100 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 80 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 304 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สถานภาพ	จำนวนครูข้าราชการและครูลูกจ้าง	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3		
ผู้บริหารสถานศึกษา	34	32
ข้าราชการครู	364	186
สังกัดเทศบาลตำบลตะลุบัน		
ผู้บริหารสถานศึกษา	6	6
ข้าราชการครู	100	80
รวม	504	304

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา รวมทั้งปรับปรุงแบบสอบถามจากงานวิจัยของ นายบรรจบ ศรีประภาพงศ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ มาใช้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

2.2 กำหนดขอบเขตคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 3 และสังกัดเทศบาลตำบลตะลุบัน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วยสาระสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่

- 2.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- 2.2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 2.2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 2.2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- 2.2.5 ด้านการออกจากราชการ

2.3 การสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ ซึ่งในแต่ละระดับมีเกณฑ์การพิจารณา (Best and Kahn, 1989,p.179) คือ

- 1 หมายถึงมีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึงมีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 3 หมายถึงมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึงมีการปฏิบัติในระดับมาก
- 5 หมายถึงมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามที่ให้เลือกปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถเลือกได้หลายข้อ และข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended) มีจำนวน 5 ข้อ

- 2.4 นำแบบสอบถามที่ได้ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ
- 2.5 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ โดยการหาค่า (ioc) ดังในภาคผนวก จ
- 2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว มาสร้างแบบสอบถามสำหรับการวิจัย
- 2.7 จากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่ออนุมัติให้ทำแบบสอบถามฉบับจริง
- 2.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปัตตานี เขต 3 และครูสังกัดเทศบาลตำบลตะลุบันที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำนวน 30 คน ครูสังกัดเทศบาลตำบลตะลุบัน จำนวน 20 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990 ,p.202-204) ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานกรรมการประจำสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3 และถึงผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลตำบลตะลุบัน และผู้บริหารสถานศึกษาทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากครูข้าราชการและครูลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาก่อนและส่งให้กับข้าราชการครูต่อไปในแต่ละสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 304 ฉบับ ได้รับกลับคืน จำนวน 304 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งเป็นแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ทั้งหมด แล้วนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีการดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ต่อไป

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี โดยใช้ค่า (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดคะแนนดังนี้

- 1 หมายถึงมีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึงมีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 3 หมายถึงมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึงมีการปฏิบัติในระดับมาก
- 5 หมายถึงมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

โดยแปลผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลตามแนว (Best, 1977 ,p.147) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึงมีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึงมีการปฏิบัติระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึงมีการปฏิบัติระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึงมีการปฏิบัติระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึงมีการปฏิบัติระดับมากที่สุด

4.4 สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเนื้อหาตามประเด็นการวิจัย

4.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาจำแนกตาม ตำแหน่ง อายุราชการ และสังกัดสถานศึกษา โดยการหาค่า t-test

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาทั้งในสังกัดเทศบาลและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม(จำนวนและร้อยละ)

ที่	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1	ตำแหน่ง		
	- ผู้บริหาร	38	12.5
	- ข้าราชการ	266	87.5
2	อายุราชการ		
	- ต่ำกว่า 15 ปี	129	42.4
	- 15 ปีขึ้นไป	175	57.6
3	สังกัดสถานศึกษา		
	- สพป.ปัตตานี เขต 3	218	71.7
	- เทศบาลตำบลตะลุบัน	86	28.3

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 12.5 และเป็นข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ 87.5 ส่วนอายุราชการต่ำกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.4 และอายุราชการ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 57.6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 คิดเป็นร้อยละ 71.7 และสังกัดเทศบาลตำบลตะลุบัน คิดเป็นร้อยละ 28.3 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี (โดยภาพรวมของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา)

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.10	0.12	มาก
2	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.01	0.15	มาก
3	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.00	0.13	มาก
4	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.98	0.10	มาก
5	ด้านการออกจากราชการ	4.04	0.13	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.03	0.05	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D.=0.05) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่า ทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.10$, S.D.=0.12) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.01$, S.D.=0.15) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.00$, S.D.=0.13) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.10) ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.04$, S.D.=0.05) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับ
ประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี (ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการ
กำหนดตำแหน่ง)

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจของตนเอง	4.44	0.51	มาก
2	สถานศึกษามีการประเมินสภาพความต้องการ อัตรากำลัง	4.16	0.40	มาก
3	สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลัง	4.07	0.26	มาก
4	สถานศึกษาจัดให้คณะกรรมการสถานศึกษาชั้น พื้นฐานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง	3.85	0.46	มาก
5	สถานศึกษานำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	4.30	0.45	มาก
6	สถานศึกษานำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ	4.07	0.40	มาก
7	สถานศึกษาจัดทำมาตรฐาน / ภาระงานสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.03	0.26	มาก
8	สถานศึกษานำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.04	0.21	มาก
9	สถานศึกษาดำเนินการในการขอปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.97	0.31	มาก
10	สถานศึกษาประเมินเพื่อขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.11	0.31	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.10	0.12	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาพรวมการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา
ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D.=0.12) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
มาก ได้แก่ สถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจของตนเอง ($\bar{X} = 4.44$, S.D.=0.51) สถานศึกษามีการ
ประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.16$, S.D.=0.40) สถานศึกษามีการจัดทำแผน

อัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.07, S.D.=0.26$) สถานศึกษาจัดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 3.85, S.D.=0.46$) สถานศึกษานำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.30, S.D.=0.45$) สถานศึกษานำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.07, S.D.=0.40$) สถานศึกษาจัดทำมาตรฐาน / ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.03, S.D.=0.26$) สถานศึกษานำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.04, S.D.=0.21$) สถานศึกษาดำเนินการในการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.97, S.D.=0.31$) สถานศึกษาประเมินเพื่อขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.11, S.D.=0.31$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี (ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง)

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด	4.13	0.46	มาก
2	สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการจำนวนและอัตรากำลัง	3.83	0.49	มาก
3	สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลัง	3.64	0.50	มาก
4	สถานศึกษารับโอนข้าราชการอื่นมาบรรจุแต่งตั้ง	4.07	0.26	มาก
5	สถานศึกษาดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณ	4.50	0.50	มาก
6	สถานศึกษาดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยไม่ใช้เงินงบประมาณ	3.65	0.67	มาก
7	สถานศึกษาเสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.09	0.29	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
8	สถานศึกษาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นเพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนได้ทันเวลาตามความต้องการของสถานศึกษา	4.09	0.39	มาก
9	สถานศึกษาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นได้ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ	3.99	0.50	มาก
10	สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่มีความเหมาะสมให้สำนัก	4.16	0.37	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.01	0.15	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาพรวมการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ในด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D.=0.15) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X} = 4.13$, S.D.=0.46) สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการ จำนวนและอัตรากำลัง ($\bar{X} = 3.83$, S.D.=0.49) สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 3.64$, S.D.=0.50) สถานศึกษารับโอนข้าราชการอื่นมาบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.26) สถานศึกษาดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้งบประมาณ ($\bar{X} = 4.50$, S.D.=0.50) สถานศึกษาดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยไม่ใช้งบประมาณ ($\bar{X} = 3.65$, S.D.=0.67) สถานศึกษาเสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=0.29) สถานศึกษาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นเพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนได้ทันเวลาตามความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=0.39) สถานศึกษาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นได้ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.99$, S.D.=0.50) สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่มีความเหมาะสมให้สำนัก ($\bar{X} = 4.16$, S.D.=0.37) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับ
ประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี (ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติราชการ)

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	สถานศึกษาปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	4.25	0.43	มาก
2	สถานศึกษาแจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์การ ประเมินผลงานก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ ปฏิบัติงาน	4.10	0.44	มาก
3	สถานศึกษาได้ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นใน การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	3.84	0.51	มาก
4	สถานศึกษากำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา	3.95	0.48	มาก
5	สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดไว้	4.19	0.44	มาก
6	สถานศึกษาติดตามประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.41	มาก
7	สถานศึกษาดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทักษะเจต คติที่ดีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพก่อน การเลื่อนตำแหน่ง	3.91	0.56	มาก
8	สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบได้อย่างเหมาะสม	3.99	0.39	มาก
9	คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาโดย ยึดหลักคุณธรรมมีความเที่ยงธรรมเปิดเผยโปร่งใสยึดผล การปฏิบัติงานเป็นหลัก	4.11	0.30	มาก
10	สถานศึกษาดำเนินการในการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา	3.81	0.49	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.00	0.13	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาพรวมการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.=0.13) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ได้แก่ สถานศึกษาปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.25$, S.D.=0.43) สถานศึกษาแจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงานมาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์การ ประเมินผลงานก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.10$, S.D.=0.44) สถานศึกษาได้ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.84$, S.D.=0.51) สถานศึกษากำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนา ($\bar{X} = 3.95$, S.D.=0.48) สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.19$, S.D.=0.44) สถานศึกษาติดตามประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.92$, S.D.=0.41) สถานศึกษาดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทักษะเจตคติที่ดีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพก่อนการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.91$, S.D.=0.56) สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา ความดีความชอบได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.99$, S.D.=0.39) คณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบพิจารณาโดยยึดหลักคุณธรรมมีความเที่ยงธรรมเปิดเผยโปร่งใสยึดผลการปฏิบัติงานเป็น หลัก ($\bar{X} = 4.11$, S.D.=0.30) สถานศึกษาดำเนินการในการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ($\bar{X} = 3.81$, S.D.=0.49) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับ
ประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี (ด้านวินัยและการรักษาวินัย)

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.27	0.44	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย และระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.02	0.22	มาก
3	สถานศึกษาดำเนินการส่งเสริมในการฝึกอบรมสร้าง ขวัญและกำลังใจการจูงใจลาฯในอันที่จะเสริมสร้าง พัฒนาเจตคติและพฤติกรรม	4.09	0.28	มาก
4	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียรรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ	4.02	0.30	มาก
5	สถานศึกษาหมั่นตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันและ ขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษากระทำผิดวินัย	3.99	0.38	มาก
6	สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการ สอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ ร้ายแรง	3.98	0.38	มาก
7	สถานศึกษาแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่ สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำ ผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้รับทราบ	4.01	0.21	มาก
8	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นอุทธรณ์ ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงภายใน 30 วันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้ง	4.10	0.29	มาก
9	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทธรณ์ ความผิดวินัยร้ายแรงภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับ แจ้งคำสั่ง	4.33	0.47	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
10	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความ เป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่ การศึกษา	3.01	0.28	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.98	0.10	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาพรวมการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ในด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.10) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.27$, S.D.=0.44) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.02$, S.D.=0.22) สถานศึกษาดำเนินการส่งเสริมในการฝึกอบรมสร้างขวัญและกำลังใจการจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างพัฒนาเจตคติและพฤติกรรม ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=0.28) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีความวิริยะอุตสาหะขยันหมั่นเพียรรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ($\bar{X} = 4.02$, S.D.=0.30) สถานศึกษาหมั่นตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ($\bar{X} = 3.99$, S.D.=0.38) สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้าเมื่อมีกรณีอันมีมูลที่กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.38) สถานศึกษาแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้รับทราบ ($\bar{X} = 4.01$, S.D.=0.21) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ($\bar{X} = 4.10$, S.D.=0.29) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรงภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=0.47) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.01$, S.D.=0.28) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับ
ประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี (ด้านการออกจากราชการ)

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปล ความ
1	สถานศึกษาจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุมตรวจสอบการ เกษียณอายุ	4.12	0.32	มาก
2	สถานศึกษายับยั้งการลาออกจากและแจ้งเหตุผลให้ผู้ขอ ลาออกทราบ	3.77	0.61	มาก
3	สถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการ	3.92	0.28	มาก
4	สถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ออกจากราชการ	3.62	0.56	มาก
5	สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลอง ปฏิบัติราชการออกจากราชการ	4.17	0.38	มาก
6	สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่เจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยสม่าเสมอออกจากราชการ	4.08	0.32	มาก
7	สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่หย่อนความสามารถบกพร่องใน หน้าที่ราชการออกจากราชการ	4.11	0.32	มาก
8	สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ประพฤติไม่เหมาะสมออกจาก ราชการ	4.30	0.46	มาก
9	สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่มึมลทินมัวหมองออกจากราชการ	4.16	0.36	มาก
10	สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล ให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือ ความผิดลหุโทษออกจากราชการ	4.20	0.40	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.04	0.13	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาพรวมการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา
ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ในด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.=0.13)
และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษาจัดทำ
ทะเบียนเพื่อควบคุมตรวจสอบการเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.12$, S.D.=0.32) สถานศึกษายับยั้งการลาออก
จากและแจ้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ ($\bar{X} = 3.77$, S.D.=0.61) สถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการ

ลาออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.92$, S.D.=0.28) สถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ออกจากราชการ ($\bar{X} = 3.62$, S.D.=0.56) สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.38) สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่เจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสม่ำเสมอออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.08$, S.D.=0.32) สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่หย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.11$, S.D.=0.32) สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ประพฤติไม่เหมาะสมออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.30$, S.D.=0.46) สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่มึนเมาหรือมึนหมองออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.16$, S.D.=0.36) สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.20$, S.D.=0.40) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 4.8 ปัญหาและข้อเสนอแนะของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาใน
อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี (ความถี่ หมายถึง จำนวนคนที่ตอบในข้อนั้นๆ และร้อยละ
ได้มาจาก จำนวนคนที่ตอบหารกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดคูณด้วย100)

ที่	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง		
	-สถานศึกษาขาดแคลนอัตรากำลัง	22	5.51
	-สถานศึกษาได้อัตรากำลังไม่ตรงกับความต้องการ	7	1.75
	-สถานศึกษาไม่ได้อัตรากำลังทดแทน (เกษียณ/ย้าย/ไปช่วยราชการ/ เสียชีวิต	21	5.26
	-สถานศึกษามีอัตรากำลังเกิน	4	1.00
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง		
	-สถานศึกษาไม่ได้รับการประสานงานจากต้นสังกัดเกี่ยวกับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง	5	1.25
	-สถานศึกษาไม่ได้รับสิทธิในการตัดสินใจด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	22	5.51
	-คณะกรรมการสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	36	9.02
	-สถานศึกษามีอัตราจ้างมากกว่าข้าราชการ	4	1.00

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ที่	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
3	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ		
	-สถานศึกษาไม่มีการปฐมนิเทศสำหรับครูบรรจุใหม่	6	1.50
	-สถานศึกษามอบหมายภาระงานและให้ปฏิบัติงานไม่ตรงกับความสามารถ	8	2.00
	-สถานศึกษาไม่มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู	9	2.25
	-ในสถานศึกษามีครูที่ไม่ได้รับการพัฒนาตนเองเป็นจำนวนมาก	6	1.50
4	วินัยและการรักษาวินัย		
	-สถานศึกษาไม่มีระบบการกำกับการนิเทศการทำผิดวินัย	6	1.50
	-สถานศึกษาไม่ดำเนินการตามระบบกับผู้ทำผิดวินัย	10	2.50
	-สถานศึกษาไม่มีระบบการให้ความยุติธรรมกับผู้ทำผิดวินัย	4	1.00
	-สถานศึกษาไม่มีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบวินัย	3	0.75
5	การออกจากราชการ		
	-สถานศึกษาให้ครูออกจากราชการโดยไม่มีเหตุผล	0	0.00
	-สถานศึกษาไม่มีระบบตรวจสอบประวัติ	4	1.00
	-สถานศึกษาไม่เข้มงวดในการประเมินการปฏิบัติราชการ	5	1.25
	-สถานศึกษาไม่ให้การช่วยเหลือแก่ผู้ที่ออกจากราชการ	12	3.00
	รวม	194	8.78

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สภาพที่เป็นปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยมาก คิดเป็นร้อยละ 8.78 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยเรียงลำดับจากค่าร้อยละสูงสุดได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คิดเป็นร้อยละ 9.02 สถานศึกษาขาดแคลนอัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ 5.51 สถานศึกษาไม่ได้รับสิทธิในการตัดสินใจด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คิดเป็นร้อยละ 5.51 สถานศึกษาไม่ได้รับอัตรากำลังทดแทน (เกษียณ/ย้าย/ไปช่วยราชการ/เสียชีวิต) คิดเป็นร้อยละ 5.26 สถานศึกษาไม่ให้การช่วยเหลือแก่ผู้ที่ออกจากราชการ คิดเป็นร้อยละ 3.00 สถานศึกษาไม่ดำเนินการตามระบบกับผู้ทำผิดวินัย คิดเป็นร้อยละ 2.50 สถานศึกษาไม่มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู คิดเป็นร้อยละ 2.25 สถานศึกษามอบหมายภาระงานและให้ปฏิบัติงานไม่ตรงกับความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 2.00 สถานศึกษาได้อัตรากำลังไม่ตรงกับความต้องการ คิดเป็นร้อยละ 1.75 สถานศึกษาไม่มีการปฐมนิเทศสำหรับครูบรรจุใหม่ คิดเป็นร้อยละ 1.50 ในสถานศึกษามี

ครูที่ไม่ได้รับการพัฒนาตนเองเป็นจำนวนมาก คิดเป็นร้อยละ 1.50 สถานศึกษาไม่มีระบบการกำกับ การนิเทศการทำผิดวินัย คิดเป็นร้อยละ 1.50 สถานศึกษาไม่ได้รับการประสานงานจากต้นสังกัด เกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คิดเป็นร้อยละ 1.25 สถานศึกษาไม่เข้มงวดในการประเมินการ ปฏิบัติราชการ คิดเป็นร้อยละ 1.25 สถานศึกษามีอัตราค่าจ้างเกิน คิดเป็นร้อยละ 1.00 สถานศึกษามี อัตราจ้างมากกว่าข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 1.00 สถานศึกษาไม่มีระบบตรวจสอบประวัติ คิดเป็น ร้อยละ 1.00 สถานศึกษาไม่มีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบวินัย คิดเป็นร้อยละ 0.75 และสถานศึกษาให้ครูออกจากราชการโดยไม่มีเหตุผล คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ใน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ดังนี้

ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง มีแนวทางดังนี้

1. ผู้บริหารและฝ่ายวิชาการของสถานศึกษาต้องมีการสำรวจอัตราค่าจ้าง แจ่งต่อต้นสังกัด อย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน และขออัตราค่าจ้างเพิ่ม
2. หน่วยงานต้นสังกัดต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนในการสรรหาอัตราค่าจ้างมาทดแทน ตำแหน่งที่ว่างลง
3. ถ้าหน่วยงานต้นสังกัดไม่สามารถจัดหาข้าราชการให้ได้ ควรขอเป็นอัตราจ้างหรือ พนักงานจ้าง เพื่อให้ต้นสังกัดรับผิดชอบ

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีแนวทางดังนี้

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรให้สิทธิ์สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วม ในการสรรหาครู เพื่อบรรจุแต่งตั้ง
2. คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร และงานวิชาการ น่าจะมีการพบปะพูดคุยกัน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อร่วมในการกำกับดูแลการจัดการศึกษา
3. สรรหาบุคลากรที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีแนวทางดังนี้

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรโอนงบประมาณมายังสถานศึกษา เพื่อจะได้ดำเนินการพัฒนา ครูตรงตามความต้องการของครู
2. ควรจัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่ เมื่อเปิดภาคเรียนที่ 1
3. การนิเทศครู ควรให้มีอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง อย่างเป็นทางการ
4. ผู้บริหารและฝ่ายวิชาการน่าจะมีการนิเทศ หรือสังเกตการณ์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีแนวทางดังนี้

1. สถานศึกษาควรมีการประชุมใหญ่หรืออบรมเรื่องระเบียบวินัยก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อเน้นย้ำในเรื่องระเบียบวินัย แก่ครูเก่าและครูใหม่ ที่เป็นข้าราชการและครูจ้างสอน

ด้านการออกจากราชการ มีแนวทางดังนี้

1. สถานศึกษาต้องมีระบบช่วยเหลือหลังออกจากราชการไปแล้ว เช่น ในกรณีเกษียณ อาจช่วยเหลือโดยการ จ้างเป็นวิทยากรพิเศษ

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี (จำแนกตามตำแหน่ง)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ตำแหน่ง	n	Mean	S.D.	t	p
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ผู้บริหาร	38	4.11	0.13	0.70*	.48
	ข้าราชการครู	266	4.10	0.11		
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ผู้บริหาร	38	3.97	0.14	-1.90	.05
	ข้าราชการครู	266	4.02	0.15		
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ผู้บริหาร	38	4.00	0.14	-.18	.85
	ข้าราชการครู	266	4.00	0.13		
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ผู้บริหาร	38	4.02	0.14	2.12*	.04
	ข้าราชการครู	266	3.97	0.10		
5. ด้านการออกจากราชการ	ผู้บริหาร	38	4.04	0.13	-.01	.98
	ข้าราชการครู	266	4.04	0.13		
ภาพรวมการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ผู้บริหาร	38	4.03	0.05	.24	.80
	ข้าราชการครู	266	4.03	0.05		

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวม

จำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$) ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี (จำแนกตามอายุราชการ)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	อายุราชการ	n	Mean	S.D.	t	p
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ต่ำกว่า 15 ปี	241	4.09	0.11	-.58	.55
	15 ปีขึ้นไป	158	4.10	0.12		
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ต่ำกว่า 15 ปี	241	4.01	0.15	-.52	.60
	15 ปีขึ้นไป	158	4.01	0.15		
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ต่ำกว่า 15 ปี	241	4.01	0.14	1.21	.22
	15 ปีขึ้นไป	158	3.99	0.13		
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ต่ำกว่า 15 ปี	241	3.97	0.10	-1.46	.14
	15 ปีขึ้นไป	158	3.98	0.11		
5. ด้านการออกจากราชการ	ต่ำกว่า 15 ปี	241	4.03	0.14	-.63	.52
	15 ปีขึ้นไป	158	4.04	0.12		
ภาพรวมการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ต่ำกว่า 15 ปี	241	4.02	0.05	-.78	.43
	15 ปีขึ้นไป	158	4.03	0.05		

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุราชการ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี (จำแนกตามสังกัดสถานศึกษา)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	สังกัดสถานศึกษา	n	Mean	S.D.	t	p
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	สพป.ปัตตานีเขต3	218	4.09	0.11	-2.38*	.01
	เทศบาลต.ตะลุบัน	86	4.13	0.13		
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	สพป.ปัตตานีเขต3	218	4.04	0.15	5.09	.00
	เทศบาลต.ตะลุบัน	86	3.94	0.14		
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	สพป.ปัตตานีเขต3	218	4.01	0.12	.95*	.33
	เทศบาลต.ตะลุบัน	86	3.99	0.16		
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	สพป.ปัตตานีเขต3	218	3.96	0.09	-4.20*	.00
	เทศบาลต.ตะลุบัน	86	4.02	0.13		
5. ด้านการออกจากราชการ	สพป.ปัตตานีเขต3	218	4.03	0.12	-3.08	.00
	เทศบาลต.ตะลุบัน	86	4.08	0.13		
ภาพรวมการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	สพป.ปัตตานีเขต3	218	4.02	0.05	-1.06	.28
	เทศบาลต.ตะลุบัน	86	4.03	0.06		

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามสังกัดสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$) ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามตำแหน่ง อายุราชการและสังกัดสถานศึกษา

1.1.3 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 *กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้* ได้จากการเปิดตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และสุ่มแบบระดับช่วงชั้น (Stratified Random Sampling) และเทียบสัดส่วนร้อยละกับจำนวนสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 และสังกัดเทศบาล และเทียบสัดส่วนจำนวนสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 32 คน ข้าราชการครูจำนวน 186 รวม 218 คนและสังกัดเทศบาลตำบลตะลุบันได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 6 คน ข้าราชการครูจำนวน 80 คน รวม 86 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 304 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของผู้บริหารและข้าราชการครูในแต่ละโรงเรียน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับ

ประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ ซึ่งในแต่ละระดับมีเกณฑ์การพิจารณา (Best and Kahn, 1989, น.179) คือ

1 หมายถึงมีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

2 หมายถึงมีการปฏิบัติในระดับน้อย

3 หมายถึงมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

4 หมายถึงมีการปฏิบัติในระดับมาก

5 หมายถึงมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับ

ประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี เป็นแบบสอบถามที่ให้เลือกปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถเลือกได้หลายข้อ และข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended) มีจำนวน 5 ข้อ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนต่อไปนี้

1) ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานกรรมการประจำสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3 และถึงผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลตำบลตะลุบัน และผู้บริหารสถานศึกษาทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และบางส่วนก็ได้ฝากให้กับเพื่อนที่เป็นครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างช่วย โดยการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 304 ฉบับ ได้รับกลับคืน จำนวน 304 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งเป็นแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ทั้งหมด

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ต่อไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่า (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพปัญหาโดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง และแนวทางการแก้ปัญหาใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเนื้อหาตามประเด็นการวิจัย เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู จำแนกตาม ตำแหน่ง อายุราชการ และสังกัดสถานศึกษา โดยการหาค่า t-test แล้วแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า การวิเคราะห์โดยจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 12.5 และเป็นข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ 87.5 ส่วนอายุราชการต่ำกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.4 และอายุราชการ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 57.6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 คิดเป็นร้อยละ 71.7 และสังกัดเทศบาลตำบลตะลุงัน คิดเป็นร้อยละ 28.3 ตามลำดับ

1.3.2 การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

พบว่า การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัย และการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ เมื่อพิจารณารายด้านมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจของตนเอง รองลงมา คือ สถานศึกษานำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีการประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลัง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง อาจเป็นเพราะว่าคณะกรรมการสถานศึกษาอาจไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาและอาจเป็นเพราะว่าไม่มีเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากทุกคนมีหน้าที่การทำงานและครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ โดยเฉพาะเรื่องปากท้องของคนในครอบครัว เพราะคนสายบุรี ร้อยละ 50 เป็นชาวประมง และร้อยละ 20 เป็นทำงานรับจ้าง ร้อยละ 20 ทำงานอิสระ และร้อยละ 10 รับราชการ สิ่งเหล่านี้จึงมีผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ สถานศึกษาดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณ รองลงมา คือ สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่มีความเหมาะสมให้สำนัก และสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลัง อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาได้มอบหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลังให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งไปแล้ว ทำให้บุคลากรท่านอื่นไม่ทราบว่ามีการจัดทำอยู่นั่นเอง

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ สถานศึกษาปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รองลงมา คือ สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ และคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาโดยยึดหลักคุณธรรมมีความเที่ยงธรรมเปิดเผย โปร่งใสยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา อาจเป็นเพราะว่า การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา เป็นหน้าที่ของผู้บริหารและผู้มีอายุราชการมากๆ ที่ทราบ ส่วนผู้มีอายุราชการน้อยจึงไม่ทราบเรื่องการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาเท่าที่ควร

ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรงภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่ทราบขั้นตอนการร้องทุกข์หรือไม่ทราบขั้นตอนที่ต้องในการร้องทุกข์ รวมไปถึงมาตรฐานในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยว่ามีความเป็นธรรมกับตนหรือไม่ ซึ่งอาจทำให้เสียโอกาสในการร้องทุกข์ได้

ด้านการออกจากราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ประพฤติไม่เหมาะสมออกจากราชการ รองลงมา คือ สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ประพฤติไม่เหมาะสมออกจากราชการ และสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการออกจากราชการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ออกจากราชการ อาจเป็นเพราะว่า เมื่อบุคคลได้ออกจากราชการไปแล้ว ทำให้ไม่มีกฎระเบียบมารองรับผู้ที่ออกจากราชการไปแล้วนั่นเอง

1.3.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามตำแหน่ง อายุราชการ และสังกัดสถานศึกษา

พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \geq .05$) ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุราชการ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามสังกัดสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \geq .05$) ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

1.3.4 สภาพที่เป็นปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

พบว่า สภาพที่เป็นปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับจากค่าร้อยละสูงสุดได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาขาดแคลนอัตรากำลัง สถานศึกษาไม่ได้รับสิทธิ์ในการตัดสินใจด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาไม่ได้รับอัตรากำลังทดแทน (เกษียณ/ย้าย/ไปช่วยราชการ/เสียชีวิต) สถานศึกษาไม่ให้การช่วยเหลือแก่ผู้ที่ออกจากราชการ สถานศึกษาไม่ดำเนินการตามระบบกับผู้ทำผิดวินัย สถานศึกษาไม่มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู สถานศึกษามอบหมายภาระงานและให้ปฏิบัติงานไม่ตรงกับความสามารถ สถานศึกษาได้อัตรากำลังไม่ตรงกับความต้องการ สถานศึกษาไม่มี

การปฐมนิเทศสำหรับครูบรรจุใหม่ ในสถานศึกษามีครูที่ไม่ได้รับการพัฒนาตนเองเป็นจำนวนมาก สถานศึกษาไม่มีระบบการกำกับการณ์เทศการทำผิดวินัย สถานศึกษาไม่ได้รับการประสานงานจากต้นสังกัดเกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาไม่เข้มงวดในการประเมินการปฏิบัติราชการ สถานศึกษามีอัตรากำลังเกิน สถานศึกษามีอัตราจ้างมากกว่าข้าราชการ สถานศึกษาไม่มีระบบตรวจสอบประวัติ และสถานศึกษาไม่มีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบวินัย ตามลำดับ

1.3.5 ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

พบว่า มีแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีแนวทางดังนี้

1. ผู้บริหารและฝ่ายวิชาการของสถานศึกษาต้องมีการสำรวจอัตรากำลัง แจ้งต่อต้นสังกัดอย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน และขออัตรากำลังเพิ่ม

2. หน่วยงานต้นสังกัดต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนในการสรรหาอัตรากำลังมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง

3. ถ้าหน่วยงานต้นสังกัดไม่สามารถจัดหาข้าราชการให้ได้ ควรขอเป็นอัตราจ้างหรือพนักงานจ้าง เพื่อให้ต้นสังกัดรับผิดชอบ

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีแนวทางดังนี้

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรให้สิทธิ์สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาครู เพื่อบรรจุแต่งตั้ง

2. คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร และงานวิชาการ น่าจะมีการพบปะพูดคุยกันอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อร่วมในการกำกับดูแลการจัดการศึกษา

3. สรรหาบุคลากรที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีแนวทางดังนี้

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรโอนงบประมาณมายังสถานศึกษา เพื่อจะได้ดำเนินการพัฒนาครูตรงตามความต้องการของครู

2. ควรจัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่ เมื่อเปิดภาคเรียนที่ 1

3. การนิเทศครู ควรให้มีอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง อย่างเป็นทางการ

4. ผู้บริหารและฝ่ายวิชาการน่าจะมีการนิเทศ หรือสังเกตการณ์อย่างสม่ำเสมอ

และต่อเนื่อง

ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีแนวทางดังนี้

1. สถานศึกษาควรมีการประชุมใหญ่หรืออบรมเรื่องระเบียบวินัยก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อเน้นย้ำในเรื่องระเบียบวินัย แก่ครูเก่าและครูใหม่ ที่เป็นข้าราชการและครูจ้างสอน

ด้านการออกจากราชการ มีแนวทางดังนี้

1. สถานศึกษาควรมีระบบช่วยเหลือหลังออกจากราชการไปแล้ว เช่น ในกรณีเกษียณ อาจช่วยเหลือโดยการ จ้างเป็นวิทยากรพิเศษ

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยอภิปรายผลดังนี้

2.1 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี มีทักษะในการบริหาร เช่น การบริหารงานบุคคล โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในบางเรื่อง บางสถานการณ์ ทำให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนได้เร็วขึ้น ทำให้สถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัญหาจึงลดน้อยลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรเดช อักบระ(2558, น.74-75)ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในองค์กร หากขาดบุคคลมาปฏิบัติงาน องค์กรนั้นก็ไม่สามารถขับเคลื่อนได้ การมีบุคลากรที่มีความสามารถจึงมีความจำเป็นต่อองค์กรเช่นกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยที่กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้บุคคลในองค์กร ตั้งแต่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สร้างจูงใจในการทำงาน และการทำให้เกิดความรักในองค์กร ทำให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน จนทำให้องค์กรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (สายันต์ ศิริสม, 2558, น.11) ขอบข่ายและกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษาประกอบด้วยงาน 4 งานคือ งานวิชาการ งานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือสถาบัน

การศึกษานั้นๆ การบริหารงานจะดำเนินไปได้ด้วยดี บรรลุตามนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องนำวิธีการบริหารมาใช้ในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงาน ใช้ความสามารถของตนเอง ออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบมากที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานออกมามีคุณภาพมี ประสิทธิภาพและหน่วยงานย่อมมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่งขึ้นไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น.32)

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจ เป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบอยู่แล้ว จึงทำให้การปฏิบัติงานมี ความคล่องตัวทำให้การดำเนินงานรวดเร็วขึ้น และได้บุคคลมาปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงาน สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมภพ วงศ์ศรีเผือก (2556,น.91) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการ บริหารงานบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็น เพราะว่าคุณสมบัติของสถานศึกษาและครู ได้ยึดถือการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 หมวด 4 การบรรจุและ การแต่งตั้ง หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมวด 6 วินัยและการรักษา วินัย หมวด 7 การดำเนินการทางวินัย หมวด 8 การออกจากราชการ พร้อมกันนี้ผู้บริหารและบุคลากร ทางการศึกษายังมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลมาก ขึ้น ซึ่งแคสเลเตอร์ (Casletter, 1976 , p.23) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนบุคคล คือเจตจำนงอย่าง ตั้งใจ เพื่อคิดหาวิธีการหรือหาทางเลือกอย่างรอบคอบไว้ล่วงหน้าเพื่ออนาคต ให้ไปสู่เป้าหมายหรือ ทิศทางที่เชื่อมั่นได้

ด้านสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาหรือสถานศึกษามีการกำหนดวิธีการคัดเลือกไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดในด้านผล การศึกษา สาขาวิชาที่ต้องการ รวมถึงด้านประสบการณ์และคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ รวมถึง คุณสมบัติตามวิชาชีพได้กำหนดไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับศิริพร หมอยา (2556,น.44) การวิจัยพบว่า ด้าน การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าในการดำเนินการสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ดำเนินการสรรหาตาม นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อกระทรวงศึกษามีนโยบายให้มีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ก็สามารถรับนโยบาย

นำมาปฏิบัติได้ด้วยดี และไม่เกิดปัญหา แต่การที่จะสรรหา บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานได้นั้น ค่อนข้างหายาก ถึงแม้บุคลากรที่คัดสรรมาจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถแต่เมื่อปฏิบัติงานแล้ว ก็ไม่สามารถพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าได้ ดังนั้นการที่โรงเรียนจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม เข้ามาทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นได้นั้น การหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ การสรรหาบุคลากรควรให้โรงเรียนและคณะกรรมการโรงเรียน เป็นผู้ดำเนินการคัดสรร ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม เข้าใจสภาพบริบทของโรงเรียน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กล่าวถึงหลักการสรรหาบุคลากรขององค์กรว่า เป็นระบบกลั่นกรองบุคลากรในขั้นต้น โดยเริ่มจากเงื่อนไขการประกาศรับสมัคร ได้แก่ คุณสมบัติ คุณวุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และการคัดเลือกจากการสอบคัดเลือก เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความเหมาะสม เข้าเป็นบุคลากรขององค์กร ตามหลักการที่ว่า “บรรจุกคนให้ถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน” การปฏิบัติงานก็จะบรรลุเป้าหมาย

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษานั้นมีนโยบายการวางแผน เน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นสำคัญ ทั้งหน่วยงานบังคับบัญชา ยังมีกระบวนการนิเทศและติดตามผล การรายงานสรุปและการประเมินโครงการต่างๆอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงเป็นสิ่งเอื้อที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของรณกฤต รินทะชัย (2557, น.79) กล่าวว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก การพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัด ที่จะจัดอบรมศึกษาดูงาน สัมมนา ในส่วนของสถานศึกษาในการพัฒนานั้นทำได้แค่ การนิเทศภายใน การประชุมชี้แจง การให้ครูศึกษาเอกสาร ตำรา และสื่อเทคโนโลยีต่างๆที่มีอยู่ในโรงเรียน ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะมีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด เนื่องจากบุคลากรในเขตพื้นที่ส่วนใหญ่มีอายุราชการมาก อาจเป็นสาเหตุให้แรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานลดน้อยลง อีกทั้งยังมีภาระงานค่อนข้างมาก ทำให้การปฏิบัติงานไม่เต็มที่เท่าที่ควร

ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2541, น.131) การดำเนินการเสริมสร้างและพัฒนาวินัย จริยธรรม ข้าราชการครู ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูมีแนวความคิดที่สำคัญคือ 1. วินัยเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความสำเร็จความก้าวหน้าให้กับบุคคล สังคมและประเทศชาติ 2. วินัยเป็นผลที่เกิดจากภาวะการเป็นผู้นำ หากผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมหรือบทบาทของตัวเอง ในฐานะผู้นำอย่างถูกต้องเหมาะสมแล้ว เชื่อว่าข้าราชการครูจะมีวินัยที่ดี ปัญหาครูทำผิดวินัยจะลดลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและมีการส่งเสริมให้ความรู้ความ

เข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ วินัยของทางราชการ รวมทั้งสถานศึกษาได้กำกับดูแลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ปฏิบัติราชการตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ทำให้ไม่มีครูกระทำผิดวินัย

ด้านการออกจากราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนประถมศึกษาเป็นหน่วยระดับปฏิบัติ ซึ่งคอยรับนโยบายมาจากหน่วยงานต้นสังกัดระดับสูงขึ้นไป ภารกิจงานบุคลากรบางอย่างได้ดำเนินการเสร็จสิ้นระดับเทศบาลหรือระดับอำเภอและจังหวัดไปแล้ว ดังนั้นงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาจึงเน้นหนักเฉพาะภารกิจต่อไปนี้ การกำหนดความต้องการบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศบุคลากร การพัฒนาและจรรยาวัชบุคลากร การประเมินการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีอำนาจที่เกี่ยวกับการออกจากราชการตามพระราชบัญญัติบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ที่ประกาศใช้เมื่อ 24 ธันวาคม 2547 การดำเนินงานบุคคลด้านการออกจากราชการ ในสถานศึกษาจึงมีน้อย ซึ่งที่ผ่านมาก่อนพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว การออกจากราชการเป็นอำนาจของหน่วยงานต้นสังกัดที่สูงกว่าสถานศึกษาเป็นผู้พิจารณาแต่เพียงผู้เดียว

2.2 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านวินัยและการรักษาวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq .05$) ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามอายุราชการ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามสังกัดสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq .05$) ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน

2.3 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อพิจารณาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น จะพบประเด็นที่น่าสนใจในประเด็นปัญหา คณะกรรมการสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อาจเป็นเพราะว่า คณะกรรมการสถานศึกษาไม่มีเวลา ต้องทำงานหาเลี้ยงครอบครัว โดยเฉพาะในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นพื้นที่ชายแดน ที่ประสบปัญหาความไม่สงบ มีความไม่ปลอดภัยในชีวิต

และยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรัตน์ เครือแสง (2558, น.58-60) กล่าวว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา จากการศึกษาพบว่า ปัญหาที่พบเรียงลำดับได้แก่ การไม่เข้าประชุม เพราะไม่มีเวลา ต้องทำงาน การขาดงบประมาณสนับสนุน และการขาดความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ของกรรมการ ตลอดจนความรู้เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวทางการศึกษาและความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา มีการประชุมน้อยครั้ง ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ไม่มีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตร มีส่วนร่วมแค่เห็นชอบ ผู้บริหารขาดมนุษยสัมพันธ์ แจ้งหนังสือเชิญประชุมกะทันหันเกินไป ครูและผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับกรรมการสถานศึกษา และสุดท้ายเนื่องจากชุมชนฐานะทางเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวยต่อการสนับสนุนการศึกษาโรงเรียน จึงทำให้เกิดปัญหานี้ขึ้นนั่นเอง

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม จากแบบสอบถามปลายเปิดได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี คือ ผู้บริหารและฝ่ายวิชาการของสถานศึกษาต้องมีการสำรวจอัตรากำลัง แจ้งต่อต้านสังกัดอย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน และขออัตรากำลังเพิ่ม หน่วยงานต้นสังกัดต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนในการสรรหาอัตรากำลังมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง ถ้าหน่วยงานต้นสังกัดไม่สามารถจัดหาข้าราชการให้ได้ ควรขอเป็นอัตราจ้างหรือพนักงานจ้าง เพื่อให้ต้นสังกัดได้รับผิดชอบ หน่วยงานต้นสังกัดควรให้สิทธิ์สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาครู เพื่อบรรจุแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร และงานวิชาการ น่าจะมีการพบปะพูดคุยกันอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อร่วมในการกำกับดูแลการจัดการศึกษา ร่วมสรรหาบุคลากรที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดควรโอนงบประมาณมายังสถานศึกษา เพื่อจะได้ดำเนินการพัฒนาครูตรงตามความต้องการของครู ควรจัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่ เมื่อเปิดภาคเรียนที่ 1 การนิเทศครูควรให้เหมือนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง อย่างเป็นทางการ ผู้บริหารและฝ่ายวิชาการน่าจะมีการนิเทศหรือสังเกตการสอนสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สถานศึกษาควรมีการประชุมใหญ่หรืออบรมเรื่องระเบียบวินัยก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อเน้นย้ำในเรื่องระเบียบวินัย แก่ครูเก่าและครูใหม่ ที่เป็นข้าราชการและครูจ้างสอน สถานศึกษาควรมีระบบช่วยเหลือหลังจากการลาออกไปแล้ว เช่น ในกรณีเกษียณ อาจช่วยเหลือโดยการ จ้างเป็นวิทยากรพิเศษ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และควรเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ใช้ในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต่อไป

3.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มของปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *การพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- _____. (2546). *เทคนิคการบริหารและการวางแผน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ
- จตุรงค์ พรพุทธรักษา. (2555). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี
เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- ณัฐพล เชื้อเนตร. (2559). *ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสายใหม่
(ทัศนารมย์อนุสรณ์) สำนักงานเขตสายใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- พิเชษฐ แก้วมณีชัย. (2555). *การดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการการ
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนครพนม,
นครพนม.
- พระมหาสิงหา มุ่งหมาย. (2555). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก
ธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ยูโซบ อาดำ. (2557). *ความคาดหวังและสภาพจริงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษามหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- รณกฤต รินทะชัย. (2557). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, ไม่ได้
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- รัศมี เอียงจันทร์. (2555). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
พยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม คั่นคว้าว้ออิสระ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสน
ศาสตร์มหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

- ศศิมาพร ดอนประทุม. (2555). ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอนามน. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ศิริพร หมอยา. (2556). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สายันต์ ศิริสม. (2556). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุรเดช อักษร. (2558). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.
- สุรัตน์ เครือแสง. (2558). การศึกษาปัญหาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในศูนย์ประสานงานทางการศึกษาห้วยคา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- สมคิด มะธิปะโน. (2556). ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สมภพ วงศ์ศรีเผือก. (2556). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. (2555). บริบทและสถิติข้อมูลโรงเรียนในสังกัดปัตตานี. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2541). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางพัฒนาวิสัยและจริยธรรมของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). กรอบการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ.

- สำนักงานเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์. (2554). *บริบทและสถิติข้อมูลโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์*. สำนักงานเทศบาลตำบลตะลุมพันธ์ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *รายงานการติดตามด้านคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ.
- อนันต์ มิพจนา. (2557). *การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- อัญญา วงษาคร. (2556). *สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Best, John W. and James V. Kahn. (1989). *Research in Education*. 6thed. Boston, Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Best, J.W. (1970). *Research in education*. 2nded. New Jersey :Prentice-Hall.
- Catetter, Williams B. (1976). *The Person Function in Education Administration*. New York: Macmillan.
- Cronbach, Lee J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5thed. New York: Harper Collins.
- Flippo, E.B. (1961). *Principle of personnel management*. New York: Mcgraw Hill.
- Nigro, F.A. (1958). *Public Personnel Administration*. New York: Heney Holf.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจพิจารณาเครื่องมือวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจพิจารณาเครื่องมือการวิจัย

1. ชื่อ นายสุกิจ สุระกำแหง
 สถานที่ทำงาน ผู้อำนวยการกองการศึกษาสำนักงานเทศบาลตำบลตะลุง อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 วุฒิทางการศึกษา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
 ประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญ
 -หัวหน้ากลุ่มงาน การบริหารงานบุคคล
 ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารงานบุคคล
2. ชื่อ นายยงค์ สิทธิพันธ์
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเทศบาล ๕ บ้านกาหยี สำนักงานเทศบาลตำบลตะลุง อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 วุฒิทางการศึกษา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ
 ประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญ
 -ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส
 ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านบทบาทผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล
3. ชื่อ นางกัลยานี กาซอ
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเทศบาล๕บ้านกาหยี สำนักงานเทศบาลตำบลตะลุง อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
 วุฒิทางการศึกษา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต (การวิจัยและการประเมิน) มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา
 ประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญ
 -นายทะเบียนโรงเรียนเทศบาล ๕ บ้านกาหยี
 ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการวิจัยและการประเมิน

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย



โรงเรียนเทศบาล5 บ้านกาหยี่ อำเภอสายบุรี

จังหวัดปัตตานี 94110

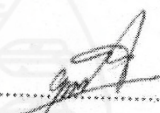
วันที่ 13 ธันวาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ลงนามในหนังสือขอเก็บข้อมูล
เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ (ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาคณค่วาอิสระ)

ข้าพเจ้า นายบูรฮาน เจะแม็ง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัสนักศึกษา 2542300948
แขนงวิชาบริหารการศึกษา วิชาเอก - มีความประสงค์ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม จากโรงเรียนในสังกัด
เทศบาลตำบลตะลุบัน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี และในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาปัตตานี เขต 3

จึงเรียนมาเพื่อโปรดลงนามในหนังสือขอเก็บข้อมูลที่แนบมาท้ายนี้ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


.....
(นายบูรฮาน เจะแม็ง)

โทรศัพท์ 089 7352648

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
เพื่อโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาท้ายนี้

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สฤชดีพงษ์ ลิ้มปิยะเชิฐ)

(อาจารย์ที่ปรึกษาคณค่วาอิสระ)



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๒๓๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูล
เรียน ผู้อำนวยการ.....

ด้วยนายบรูฮาน จะแม็ง นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การ
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ในการนี้ นักศึกษา
จำเป็นจะต้องใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลในการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน ๕๐ ชุด ทั้งนี้จะมีให้เป็นการ
รบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ใช้เครื่องมือเก็บ
ข้อมูลในการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจาก
ท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐-๘๙๒๙๙๒๓๘๓

โรงเรียนเทศบาลบ้านกาหยี
ตำบลตะลุบัน อำเภอสายบุรี
จังหวัดปัตตานี 94110

วันที่ 26 มกราคม 2556


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ลงนามในหนังสือขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ (ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ)

ข้าพเจ้า นายบรูฮาน เจะแม็ง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มีความประสงค์ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการ
ทดลองเครื่องมือจาก โรงเรียนเทศบาลบ้านป่าตาดิมอ และโรงเรียนชุมชนบ้านบางเก่า

จึงเรียนมาเพื่อโปรดลงนามในหนังสือขอตกลงเครื่องมือที่แนบมาทำยนี้ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


.....
(นายบรูฮาน เจะแม็ง)

นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

โทร. 0897352648

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

เพื่อโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาทำยนี้

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุฤษดิ์พงษ์ ลิ้มปิษุเชียร)

อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๒๕๓๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านบางเก่า

ด้วยนายบูรอรฮาน จะแม็ง นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยโดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณ
ก ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ยบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๓-๒๘๗๐

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๙๗๓๕๒๖๔๘



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านป่าตาดมอ

ด้วยนายบรูฮานเจแม็ง นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชกำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยโดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวม ข้อมูลด้วยตนเอง ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็น ประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๓-๒๘๗๐

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๙๗๓๕๒๖๔๘

โรงเรียนเทศบาล 5 บ้านกาหยู
อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
94110

วันที่ 6 กรกฎาคม 2560


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ลงนามในหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ (ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

ข้าพเจ้า นายบูรฮาน เจะแม็ง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา มีความประสงค์
ขอหนังสือ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา เพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาท้ายนี้ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


.....
(นายบูรฮาน เจะแม็ง)

โทรศัพท์ 089 7352648

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

เพื่อโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาท้ายนี้

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สฤกษ์ดีพงษ์ ลิ้มปิยะเชิธร)

(อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ)

หมายเหตุ นักศึกษาส่งเอกสารต้นฉบับให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา และส่งไฟล์มาที่

manerat.lea@stou.ac.th



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๒๒๙

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสุกิจ สุระกำแหง

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายบูรฮาน เจาะแม็ง นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๙๗๓๕๒๖๔๘



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๒๒๙

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายยงค์ สิทธิพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายบรูฮาน จะแม็ง นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบทบาทผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

บอริโทรนนักศึกษา ๐๘๙๗๓๕๒๖๔๘



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี โดยแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใน 5 ด้านคือ

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- 5) ด้านการออกจากราชการ

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี เป็นแบบตรวจสอบรายการเลือกตอบได้หลายข้อ (Check multiple choice) และข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบบรรยายอย่างอิสระ

โปรดกรอกแบบสอบถามให้ครบถ้วนและตรงกับความคิดเห็นของท่าน เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและเพื่อการวิจัย คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน

นายบูรฮาน เจ๊ะแม็ง

นักศึกษาระดับปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดแสดงเครื่องหมาย / ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน โดยเลือก
สถานภาพของท่านเพียงสถานการณ์เดียว

- 1 ตำแหน่ง
 - ผู้บริหารสถานศึกษา
 - ข้าราชการครู
- 2 อายุราชการ
 - ต่ำกว่า 15 ปี
 - 15 ปีขึ้นไป
- 3 สังกัดสถานศึกษา
 - สพฐ.ปัตตานี เขต 3
 - เทศบาลตำบลตะลุ่มบัน

ตอนที่ 2

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

คำชี้แจงโปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องด้านขวาที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่ปฏิบัติจริงใน
สถานศึกษาโดยช่องต่างๆมีความหมายดังนี้

- 5 หมายความว่ามีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายความว่ามีการปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายความว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายความว่ามีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายความว่ามีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

**แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี
จังหวัดปัตตานี**

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจของตนเอง					
2	สถานศึกษามีการประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลัง					
3	สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลัง					
4	สถานศึกษาจัดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง					
5	สถานศึกษานำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
6	สถานศึกษานำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ					
7	สถานศึกษาจัดทำมาตรฐาน / ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
8	สถานศึกษานำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
9	สถานศึกษาดำเนินการในการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
10	สถานศึกษาประเมินเพื่อขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
11	สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด					
12	สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการจำนวนและอัตรากำลัง					
13	สถานศึกษารับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบรรจุแต่งตั้ง					
14	สถานศึกษารับโอนข้าราชการอื่นมาบรรจุแต่งตั้ง					
15	สถานศึกษาดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณ					
16	สถานศึกษาดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยไม่ใช้เงินงบประมาณ					
17	สถานศึกษาเสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
18	สถานศึกษาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นเพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนได้ทันเวลาตามความต้องการของสถานศึกษา					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
19	สถานศึกษาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นได้ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ					
20	สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่มีความเหมาะสมให้สำนัก					
21	สถานศึกษาปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง					
22	สถานศึกษาแจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงานมาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์การประเมินผลงานก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน					
23	สถานศึกษาได้ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
24	สถานศึกษากำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา					
25	สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดไว้					
26	สถานศึกษาติดตามประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
27	สถานศึกษาดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทักษะเจตคติที่ดีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพก่อนการเลื่อนตำแหน่ง					
28	สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบได้อย่างเหมาะสม					
29	คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาโดยยึดหลักคุณธรรมมีความเที่ยงธรรมเปิดเผยโปร่งใสยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก					
30	สถานศึกษาดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
33	สถานศึกษาดำเนินการส่งเสริมในการฝึกอบรมสร้างขวัญและกำลังใจการจูงใจฯในอันที่จะเสริมสร้างพัฒนาเจตคติและพฤติกรรม					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
34	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีความวิริยะอุตสาหะขยันหมั่นเพียรรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ					
35	สถานศึกษาหมั่นตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย					
36	สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้าเมื่อมีกรณีอันมีมูลที่กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง					
37	สถานศึกษาแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้รับทราบ					
38	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง					
39	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรงภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง					
40	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา					
41	สถานศึกษาจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุมตรวจสอบการเกษียณอายุ					
42	สถานศึกษายับยั้งการลาออกจากและแจ้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ					
43	สถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการ					
44	สถานศึกษาให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ออกจากราชการ					
45	สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการออกจากราชการ					
46	สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่เจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสม่ำเสมอออกจากราชการ					
47	สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่หย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการออกจากราชการ					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
48	สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ประพฤติไม่เหมาะสมออกจากราชการ					
49	สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่มึมลทินมัวหมองออกจากราชการ					
50	สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษออกจากราชการ					

ตอนที่ 3

ปัญหาและข้อเสนอแนะการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในอำเภอ
สายบุรี จังหวัดปัตตานี

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านและสามารถ
เลือกตอบได้หลายข้อ (หากไม่มีปัญหาก็ให้ข้ามแล้วทำข้อต่อไป)

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

- สถานศึกษาขาดแคลนอัตรากำลัง
- สถานศึกษาได้อัตรากำลังไม่ตรงกับความต้องการ
- สถานศึกษาไม่ได้รับอัตรากำลังทดแทน (เกษียณ/ย้าย/ไปช่วย ราชการ/เสียชีวิต)
- สถานศึกษามีอัตรากำลังเกิน
- อื่นๆ(โปรดระบุ).....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

- สถานศึกษาไม่ได้รับการประสานงานจากต้นสังกัดเกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- สถานศึกษาไม่ได้รับสิทธิ์ในการตัดสินใจด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- คณะกรรมการสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- สถานศึกษามีอัตรากำลังมากกว่าข้าราชการ
- อื่นๆ(โปรดระบุ).....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

- สถานศึกษาไม่มีการปฐมนิเทศสำหรับครูบรรจุใหม่
- สถานศึกษามอบหมายภาระงานและให้ปฏิบัติงานไม่ตรงกับความสามารถ
- สถานศึกษาไม่มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู
- ในสถานศึกษามีครูที่ไม่ได้รับการพัฒนาตนเองเป็นจำนวนมาก
- อื่นๆ(โปรดระบุ).....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

4. วินัยและการรักษาวินัย

- สถานศึกษาไม่มีระบบการกำกับการณ์เทศการทำผิดวินัย
- สถานศึกษาไม่ดำเนินการตามระบบกับผู้ทำผิดวินัย
- สถานศึกษาไม่มีระบบการให้ความยุติธรรมกับผู้ทำผิดวินัย
- สถานศึกษาไม่มีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบวินัย
- อื่นๆ(โปรดระบุ).....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

5. การออกจากราชการ

- สถานศึกษาให้ครูออกจากราชการโดยไม่มีเหตุผล
- สถานศึกษาไม่มีระบบตรวจสอบประวัติ
- สถานศึกษาไม่เข้มงวดในการประเมินการปฏิบัติราชการ
- สถานศึกษาไม่ให้การช่วยเหลือแก่ผู้ที่ออกจากราชการ
- อื่นๆ(โปรดระบุ).....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาตอบคำถามครบทุกข้อ



ภาคผนวก ง
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง ง1 แสดงรายชื่อประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ร.ที่	ร.ร.	ชื่อสถานศึกษา	หมู่ที่	ตำบล	อำเภอ	โทร./ร.ร.	จำนวนบุคลากร						จำนวนนักเรียน					ห้องเรียน	ผู้บริหาร	เบอร์ติดต่อ	
							ผู้อำนวยการ	พนักงนบริหาร	ครูผู้สอน	นักการภารโรง	วิทยากรภาคพื้น	วิทยากรผู้ไม่	รวม	ก่อนประเมิน	ประเมิน	ม.ต้น	ม.ปลาย				รวม
1	1	โรงเรียนบ้านเจาะกือแย	3	ตะบิง	สายบุรี	0-7335-4396	18	3	0	0	4	0	25	86	274	0	0	360	15	นายนิธิสเสาะ นิงเงะ	08-1766-8970
2	1	โรงเรียนบ้านชะเอมเระ	4	ตะบิง	สายบุรี	-	3	5	0	1	0	1	10	15	44	0	0	59	8	นายมุกลิส คอลลออาแซ	08-7288-9855
3	1	โรงเรียนบ้านตะบิง	1	ตะบิง	สายบุรี	0-7341-2045	14	3	0	1	2	0	20	67	228	0	0	295	10	นายสงกรานต์ จิรียเพียรพันธุ์	08-0541-5710
4	1	โรงเรียนบ้านโต๊ะบะลา	5	กะตุง	สายบุรี	-	14	3	0	0	0	0	17	72	247	0	0	319	11	นายอับดุลฮาหมัด ยานายา	08-7999-1993
5	1	โรงเรียนบ้านปลายอด	8	กะตุง	สายบุรี	-	10	2	1	1	0	1	15	42	164	0	0	206	8	นายสามารถ วาเดะ	08-1092-1000
6	1	โรงเรียนบ้านละฮาร	6	กะตุง	สายบุรี	-	4	2	0	1	0	1	8	13	44	0	0	57	6	นางจินตนา มะ	08-9299-0776
7	1	โรงเรียนบ้านลานช้าง	5	ตะบิง	สายบุรี	-	8	3	1	1	0	1	14	44	149	0	0	193	8	นางยาววาหะ หนะย๊ะสาอึ (ภ)	08-9295-2004
8	1	โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งคล้า	3	ทุ่งคล้า	สายบุรี	0-7348-5080	9	1	0	0	0	0	10	17	74	0	0	91	8	นายวิศิษฐ์ ไชยสวัสดิ์	08-3512-0664
9	1	โรงเรียนชุมชนบ้านแบ้น (แก้วมะ)	6	แบ้น	สายบุรี	0-7341-6584	8	0	0	1	0	0	9	29	64	0	0	93	8	นายเมษา หนูแดง	08-1598-8504
10	2	โรงเรียนบ้านกะลาพอ	1	เตราะบอน	สายบุรี	0-7341-6032	28	1	1	1	4	0	35	109	392	21	0	522	21	นายเจเนแม นิรู	08-6287-9146
11	2	โรงเรียนบ้านงะเผล	2	แบ้น	สายบุรี	0-7341-6641	20	0	2	0	3	1	26	66	234	66	0	366	13	นายชรัตัน เงินราษฎร์	08-1898-5043
12	1	โรงเรียนบ้านชะเมาสามต้น	5	เตราะบอน	สายบุรี	-	5	2	0	1	0	1	9	25	57	0	0	82	8	นายเจ๊ะอาแซ เปาะเด	08-6299-7972 08-4582-0320
13	1	โรงเรียนบ้านมาโงมดง	6	เตราะบอน	สายบุรี	-	5	2	0	1	0	0	9	28	81	0	0	109	8	นายมูรีดิง หนะเว	08-9595-2695
14	1	โรงเรียนบ้านบาโงยือริง	3	มือะระ	สายบุรี	-	10	2	0	0	0	0	12	30	147	0	0	177	8	เกษม (ภ)	08-1099-0456
15	1	โรงเรียนบ้านมือะระ	1	มือะระ	สายบุรี	-	11	1	0	1	0	0	13	54	176	0	0	230	8	นายมาลย์ หนะย๊ะสาอึ	08-9296-0533
16	1	โรงเรียนบ้านพอนหมะ	5	ทุ่งคล้า	สายบุรี	-	5	2	0	1	0	0	8	33	41	0	0	74	6	นางสาวจริยา นวลเอียด	08-9599-6379
17	1	โรงเรียนบ้านละหาร	8	แบ้น	สายบุรี	-	4	2	0	1	0	1	8	13	33	0	0	46	6	นายสมุทธมณี ชุมคง	08-1099-0813
18	1	โรงเรียนบ้านสี่ดง	4	เตราะบอน	สายบุรี	0-7341-6040	19	4	1	1	0	0	25	97	335	0	0	432	16	นายสันติ วาโคร์	08-9294-4417
19	1	โรงเรียนวัดโคกขรณี	5	แบ้น	สายบุรี	0-7341-6522	3	1	0	0	0	0	4	11	40	0	0	51	8	นายภาณุวัฒน์ สันกิ่ง	08-6298-8344
20	3	โรงเรียนสายบุรี "แจ้งประชาคาร"	3	ตะบัน	สายบุรี	0-7341-1031	34	1	1	2	5	0	43	0	0	267	199	466	18	นายเชษฐา หนะยะสาเด	08-1896-9550
21	1	โรงเรียนชุมชนวัดลิ้มกาบาด (เส)	3	ปะเสยะวอ	สายบุรี	0-7341-4316	22	6	0	1	2	1	32	110	380	0	0	490	16	นายคำกรม สุขสำราญ	08-6292-6930
22	1	โรงเรียนบ้านบน	2	ปะเสยะวอ	สายบุรี	-	9	1	0	1	0	0	11	46	98	0	0	144	8	นายอาหมัด สันชะหรี	08-9595-1177
23	1	โรงเรียนบ้านบาเดาะ	2	ปะเสยะวอ	สายบุรี	-	9	1	0	0	0	1	11	37	88	0	0	125	8	นายมาหามะ มะอูเซ็ง	08-9596-9693
24	1	โรงเรียนบ้านทุ่งเค็ง	4	ปะเสยะวอ	สายบุรี	0-7341-2053	6	3	1	1	0	1	12	36	84	0	0	120	9	นายหัดดีน อับดุลมาอึ	08-6291-2456
25	1	โรงเรียนบ้านจังกอง	6	ปะเสยะวอ	สายบุรี	-	6	2	0	0	0	0	8	34	86	0	0	120	7	นายมะรอเซะ กะตุง	08-1093-8244
26	1	โรงเรียนชุมชนบ้านบางเก่า	2	บางเก่า	สายบุรี	-	18	6	2	1	2	0	29	131	316	0	0	447	17	นายสุกรี ตาญ	08-1766-1496
27	1	โรงเรียนบ้านป่าทุ่ง	4	บางเก่า	สายบุรี	-	10	1	1	1	0	0	13	41	134	0	0	175	8	นายวรวิไล แดงวิไล	08-1959-9642
28	1	โรงเรียนชุมชนบ้านมะนังดาล้า	1	มะนังดาล้า	สายบุรี	0-7335-4584	14	3	0	0	0	0	17	137	230	0	0	367	12	นายมะรอเซาะและ ซือรี	08-6296-1428
29	1	โรงเรียนบ้านป่าม่วง	2	มะนังดาล้า	สายบุรี	-	21	4	0	0	0	0	25	128	341	0	0	469	16	นายอศุลย์ นิยะ	08-1896-2213
30	1	โรงเรียนบ้านกาหงษ์	5	มะนังดาล้า	สายบุรี	-	9	0	1	1	1	1	13	24	90	0	0	114	8	นายกอรีดี บุงอ	08-1898-4913
31	1	โรงเรียนบ้านทุ่งกินนร	6	มะนังดาล้า	สายบุรี	-	8	4	0	1	0	1	14	28	97	0	0	125	8	นายพิณิจ โพพงษ์	08-9878-7645
32	1	โรงเรียนชุมชนบ้านละหารมิตรภา	3	ละหาร	สายบุรี	0-7335-4275	16	3	0	1	0	1	21	109	288	0	0	397	17	นายเขาวลิต เพ็ชรหวล	08-9870-9298
33	1	โรงเรียนบ้านช่องแมว	4	ละหาร	สายบุรี	-	8	2	1	0	1	0	12	33	98	0	0	131	8	นายอุดม ซือฮัน	08-7269-9342
34	1	โรงเรียนบ้านวังไย	1	ละหาร	สายบุรี	0-7335-4431	10	1	2	0	0	0	13	45	110	0	0	155	8	นายนิคม วงศ์บุหสัน	08-9293-2496
รวม		อำเภอสายบุรี (34 โรงเรียน)					398	77	15	23	25	13	551	1790	5264	354	199	7607	352		

ตาราง ง 2 โรงเรียนสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ข้าราชการ ครู	ครูอัตรา จ้าง	ครู ลูกจ้าง โรงเรียน	วิทยากร ราย เดือน	รวม
1	โรงเรียนเทศบาล ๑ บ้านตะลุง	19	5	1	1	26
2	โรงเรียนเทศบาล ๒ บ้านปากน้ำ	7	3	-	1	11
3	โรงเรียนเทศบาล ๓ บ้านปาตาคิมอ	9	2	-	1	12
4	โรงเรียนเทศบาล ๔ บ้านอุเมะ	8	2	-	1	11
5	โรงเรียนเทศบาล ๕ บ้านบ้านกาหยี	35	9	2	3	49
6	โรงเรียนเทศบาล ๖ บ้านบางตา หยาด	28	7	1	1	37
รวม		106	28	4	8	146



ภาคผนวก จ
ค่าคุณภาพเครื่องมือ



ตาราง จ 1 ผลการประเมินความสอดคล้องด้านเนื้อหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับ
ประถมศึกษาในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

ข้อ	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3		
1	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
2	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
3	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
4	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
5	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
6	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
7	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
8	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
9	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
10	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
11	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
12	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
13	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
14	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
15	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
16	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
17	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
18	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
19	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
20	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
21	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
22	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
23	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
24	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
25	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
26	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้

ข้อ	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3		
27	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
28	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
29	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
30	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
31	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
32	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
33	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
34	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
35	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
36	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
37	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
38	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
39	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
40	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
41	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
42	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
43	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
44	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
45	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
46	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
47	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
48	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
49	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้
50	1	1	1	1.00	คัดเลือกไว้



ภาคผนวก ฉ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง ฉ1 แสดงค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งรายด้านและทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Coefficient)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	50

ตาราง ฉ 2 (ต่อ)

Frequency

Statistics

		ตำแหน่ง	อายุราชการ	สังกัดสถานศึกษา
N	Valid	304	304	304
	Missing	0	0	0

Frequency Table

ตำแหน่ง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหาร	38	12.5	12.5	12.5
	ข้าราชการครู	266	87.5	87.5	87.5
Total		304	100.0	100.0	100.0

อายุราชการ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 15 ปี	129	42.4	42.4	42.4
	15 ปีขึ้นไป	175	57.6	57.6	57.6
Total		304	100.0	100.0	100.0

สังกัดสถานศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สพฐ.ปัตตานีเขต3	218	71.7	71.7	71.7
	เทศบาลต.ตะลุบัน	86	28.3	28.3	28.3
Total		304	100.0	100.0	100.0

ตาราง ๓ (ต่อ)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 1	304	3	5	4.44	.511
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2	304	3	5	4.16	.400
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 3	304	2	5	4.07	.261
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 4	304	1	5	3.85	.468
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 5	304	1	5	4.30	.459
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 6	304	2	5	4.07	.404
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 7	304	2	5	4.03	.267
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 8	304	2	5	4.04	.211
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 9	304	2	5	3.97	.318
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 10	304	1	5	4.11	.312
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 1	304	1	5	4.13	.462
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2	304	1	5	3.83	.496
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3	304	2	5	3.64	.506

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4	304	2	5	4.07	.261
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 5	304	2	5	4.50	.501
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 6	304	1	5	3.65	.677
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 7	304	2	5	4.09	.290
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 8	304	2	5	4.09	.397
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 9	304	2	5	3.99	.501
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 10	304	1	5	4.16	.371
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 1	304	2	5	4.25	.432
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 2	304	1	5	4.10	.444
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 3	304	2	5	3.84	.513
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4	304	2	5	3.95	.482
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 5	304	2	5	4.19	.441
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 6	304	2	5	3.92	.418
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 7	304	2	5	3.91	.565
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 8	304	2	5	3.99	.398
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 9	304	2	5	4.11	.307

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 10	304	2	5	3.81	.495
ด้านวินัยและการรักษาวินัย 1	304	2	5	4.27	.443
ด้านวินัยและการรักษาวินัย 2	304	2	5	4.02	.222
ด้านวินัยและการรักษาวินัย 3	304	2	5	4.09	.285
ด้านวินัยและการรักษาวินัย 4	304	2	5	4.02	.309
ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5	304	2	5	3.99	.385
ด้านวินัยและการรักษาวินัย 6	304	3	5	3.98	.385
ด้านวินัยและการรักษาวินัย 7	304	2	5	4.01	.215
ด้านวินัยและการรักษาวินัย 8	304	2	5	4.10	.299
ด้านวินัยและการรักษาวินัย 9	304	2	5	4.33	.471
ด้านวินัยและการรักษาวินัย 10	304	2	5	3.01	.287
ด้านการออกจากราชการ 1	304	2	5	4.12	.327
ด้านการออกจากราชการ 2	304	2	5	3.77	.615
ด้านการออกจากราชการ 3	304	2	5	3.92	.289
ด้านการออกจากราชการ 4	304	2	5	3.62	.568
ด้านการออกจากราชการ 5	304	2	5	4.17	.380
ด้านการออกจากราชการ 6	304	2	5	4.08	.321
ด้านการออกจากราชการ 7	304	2	5	4.11	.328
ด้านการออกจากราชการ 8	304	2	5	4.30	.460
ด้านการออกจากราชการ 9	304	1	5	4.16	.365
ด้านการออกจากราชการ 10	304	3	5	4.20	.404
Valid N (listwise)	304				

ตาราง ฉ 4 (ต่อ) T-Test (ตำแหน่ง)

Independent Samples Test						
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
dd1	Equal variances assumed	3.831	.051	.791	302	.429
	Equal variances not assumed			.707	45.153	.483
de2	Equal variances assumed	.185	.668	-1.907	302	.057
	Equal variances not assumed			-2.001	49.805	.051
df3	Equal variances assumed	.340	.560	-.187	302	.852
	Equal variances not assumed			-.179	46.947	.859
dg4	Equal variances assumed	7.493	.007	2.730	302	.007
	Equal variances not assumed			2.120	42.506	.040
dh5	Equal variances assumed	.535	.465	-.017	302	.987
	Equal variances not assumed			-.017	48.236	.987
td	Equal variances assumed	.432	.512	.249	302	.803
	Equal variances not assumed			.254	48.809	.800

ตาราง ๕ (ต่อ) T-Test (อายุราชการ)

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
dd1	Equal variances assumed	.330	.566	-.586	302	.558
	Equal variances not assumed			-.593	286.049	.554
de2	Equal variances assumed	.151	.698	-.522	302	.602
	Equal variances not assumed			-.523	277.292	.601
df3	Equal variances assumed	.029	.864	1.213	302	.226
	Equal variances not assumed			1.202	265.700	.231
dg4	Equal variances assumed	.278	.598	-1.460	302	.145
	Equal variances not assumed			-1.477	286.687	.141
dh5	Equal variances assumed	3.072	.081	-.632	302	.528
	Equal variances not assumed			-.618	251.956	.537
td	Equal variances assumed	1.647	.200	-.789	302	.431
	Equal variances not assumed			-.780	264.114	.436



54ตาราง ฉ 6 (ต่อ) T-Test (สังกัดสถานศึกษา)

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
dd1	Equal variances assumed	4.102	.044	-2.518	302	.012
	Equal variances not assumed			-2.382	139.806	.019
de2	Equal variances assumed	.760	.384	5.097	302	.000
	Equal variances not assumed			5.263	166.839	.000
df3	Equal variances assumed	5.368	.021	1.069	302	.286
	Equal variances not assumed			.959	127.361	.339
dg4	Equal variances assumed	10.607	.001	-4.814	302	.000
	Equal variances not assumed			-4.200	121.838	.000
dh5	Equal variances assumed	.004	.949	-3.081	302	.002
	Equal variances not assumed			-3.022	149.725	.003
td	Equal variances assumed	2.866	.091	-1.069	302	.286
	Equal variances not assumed			-.974	130.717	.332



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายบูรฮาน เจะแม็ง
วัน เดือน ปีเกิด	18 กันยายน 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดปัตตานี
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเทศบาล ๕ บ้านกาหยู สังกัดเทศบาลตำบลตะลุบัน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (อิสลามศึกษา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

