

# การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

สมภาร บุดดี

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
มกราคม 2561
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

# การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา หนองกุงศรี 1สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

สมภาร บุดดี

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
มกราคม 2561
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

# PERSONNEL ADMINISTRATION OF ADMINISTRTORS IN THE NONGK RUNG SRI EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT NETWORK CENTER 1 UNDER THE OFFICE OF KALASIN PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 2

SOMPHAN BUDDEE

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
JANUARY 2018
(COPYRIGHT MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

# กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเนื่องจาก วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้เปิดการเรียนการสอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยมีโอกาสเข้ามาศึกษาหาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ พระครูสุธีวรสาร, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้เมตตากรุณาให้คำแนะ คำปรึกษาตรวจแก้ไข และช่วยเป็นแรงสนับสนุนที่สำคัญยิ่งต่อการทำสารนิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

กราบขอบพระคุณ พระครูสุธีวรสาร, ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยา และคณะกรรมกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและเสนอแนะข้อบกพร่องตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเป็นสารนิพนธ์ที่สมบูรณ์เรียบร้อย

กราบขอบพระคุณ พระฟูตระกูล พุทฺธรกฺขิโต, ดร. ขอขอบคุณ ดร.ภูมิพัทธ เรืองแหล่ , นายไพจิตร ศรีโนนยาง ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะในการทำสารนิพนธ์

ขอขอบคุณคณาจารย์ วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาทุกท่าน ที่ได้เมตตาอบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่มีน้ำใจเอื้อเฟื้อ อำนวยความสะดวกตลอดเวลาที่ศึกษา

ขอขอบคุณครูโรงเรียนหนองกุงศรีวิทยาคาร อำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการทดลองเครื่องมือในการวิจัย และขอขอบคุณครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

ขอบพระคุณบุคคลที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและเป็นพลังสำคัญในการทำสารนิพนธ์

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี ตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่มีส่วนให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

สมภาร บุดดี

5821150511011 : สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา ; ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล/ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สมภาร บุดดี : การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ( PERSONNEL ADMINISTRATION OF ADMINISTRATORS IN THE NONG KUNG SRI EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT NETWORK CENTER 1 UNDER THE OFFICE OF KALASIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2) ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ : พระครูสุธีวรสาร, ปร.ด. 109 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 103 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จำนวน 35 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าตามวิธีคอน บราด Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test (one-way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

**ผลการวิจัยพบว่า**

1) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก รายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาน้อยสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3) ครูผู้สอนได้เสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 คือ ควรให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องประชุมวางแผนกำหนดความต้องการกับการขาดแคลนในสาขาที่ต้องการเป็นหลัก ควรกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจนว่าในแต่ละปีว่าต้องการครูวิชาเอกอะไร มีความสามารถอะไร สรรหาลูกจ้างให้เป็นไปตามระเบียบ จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับหน้าที่การงาน ควรเอาใจใส่บุคลากรติดตามให้กำลังใจแก่บุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน จัดอบรมเรื่องระเบียบวินัยและวิธีการรักษาวินัยให้กับบุคคลทางการศึกษา ตลอดจนได้รับความเป็นธรรมเรื่องเกี่ยวกับการออกจากราชการ

5821150511011 : MAJOR : MASTER OF EDUCATION ; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
KEYWORDS : PERSONL ADMINISTION, EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT

SOMPHAN BUDDEE : PERSONNEL ADMINISTRATION OF ADMINISTRATORS IN THE NONG KUNG SRI EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT NETWORK CENTER 1 UNDER THE OFFICE OF KALASIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2. ADVISOR : PHRAKHRUSUTHEEVARASANR, PH.D. 109 P. 2018.

The objectives of this thesis are 1) to study the level of personnel administration of the administrators in the Nong Kung Sri Educational Quality Development Network Center 1 under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 2 following the opinions of the teachers, 2) to compare the personnel administration of the administrators in the Nong Kung Sri Educational Quality Development Network Center 1 under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 2 following the opinions of the teachers classified by gender, age, and work experience, and 3) to study the recommendatios on the personnel administration of the administrators in the Nong Kung Sri Educational Quality Development Network Center 1 under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 2 following the opinions of the teachers. The sample consists of 103 teachers of Nong Kung Sri Educational Quality Development Network Center 1 under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 2 with the use of sample size chart of Krejcie and Morgan. The tool used for data collection is 35 items of five-scale questionnaire with the IOC ranging from 0.67-1.00. The Cronbach's alpha coefficient is used with the confidence of 0.93. The statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test (one-way ANOVA) by using the ready-made computer programs.

**The research's results reveal that**

1) The personnel administration of the administrators in the Nong Kung Sri Educational Quality Development Network Center 1 under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 2 in the entire picture and in each aspect is at a high level. For each aspect in the order of the highest to the lowest are in the planning of manpower and positioning, in the efficiency enhancement in the performance, in the retirement, in the discipline and discipline protection, in the selection and recruitment, respectively.

2) The results of comparison reveal that the teachers with different genders, ages, and work experiences do not have different opinions on the personnel administration of the administrators in the Nong Kung Sri Educational Quality Development Network Center 1 under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 2 in the entire picture and in each aspect. This is not correspondent with the set research hypothesis.

3) The teachers have proposed some suggestions on the personnel administration of the administrators in the Nong Kung Sri Educational Quality Development Network Center 1 in allowing relevant personnel to hold the meeting for planning and defining the demands and the shortage in the required fields mainly, in clearly positioning for each year which majors of teachers are required with which competences, in recruiting the workers following the regulations, in training on the works, in paying attention on the personnel, in encouraging all personnel equally, in training on the discipline and discipline protection to the educational personnel, and in being fairly treated on the retirement.

# สารบัญ


| | | หน้า |
|---|---|---|
| **บทคัดย่อภาษาไทย** | | **จ** |
| **บทคัดย่อภาษาอังกฤษ** | | **ช** |
| **สารบัญ** | | **ฌ** |
| **สารบัญตาราง** | | **ฎ** |
| **สารบัญภาพ** | | **ณ** |
| **บทที่** | | |
| **1** | **บทนำ** | **1** |
| | 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| | 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 3 |
| | 1.3 สมมติฐานการวิจัย | 3 |
| | 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย | 4 |
| | 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย | 4 |
| | 1.6 ขอบเขตของการวิจัย | 5 |
| | 1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย | 6 |
| **2** | **เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง** | **8** |
| | 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา | 8 |
| | 2.2 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล | 12 |
| | 2.3 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา | 15 |
| | 2.4 บริบทศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 | 25 |
| | 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 26 |
| **3** | **วิธีการดำเนินการวิจัย** | **30** |
| | 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 30 |
| | 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง | 31 |
| | 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 33 |
| | 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ | 33 |
| | 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล | 35 |
| | 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล | 36 |
| | 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย | 37 |

# สารบัญ (ต่อ)


| | | หน้า |
|---|---|---|
| **4** | **ผลการวิเคราะห์ข้อมูล** | **38** |
| | 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 38 |
| | 4.2 ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล | 39 |
| | 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 40 |
| **5** | **สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ** | **66** |
| | 5.1 สรุปผลการวิจัย | 67 |
| | 5.2 อภิปรายผล | 70 |
| | 5.3 ข้อเสนอแนะ | 80 |
| **บรรณานุกรม** | | **81** |
| **ภาคผนวก** | | **84** |
| | ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อวิจัย | 85 |
| | ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ | 87 |
| | ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ | 91 |
| | ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล | 93 |
| | ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถาม | 95 |
| | ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่น (Reliabilty) จากการทดลองใช้เครื่องมือ (Try-Out) | 98 |
| | ภาคผนวก ช แบบสอบถามเพื่อการวิจัย | 101 |
| **ประวัติผู้วิจัย** | | **109** |

# สารบัญตาราง

หน้า

**ตารางที่**


3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 32

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 40

4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน 41

4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 42

4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 43

4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 44

4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย 45

4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการออกจากราชการ 46

4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมจำแนกตามเพศ 47

4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 โดยรวมจำแนกตามเพศ 48

# สารบัญตาราง (ต่อ)


| ตารางที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 4.10 | ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามเพศ | 48 |
| 4.11 | การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามเพศ | 49 |
| 4.12 | ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามเพศ | 49 |
| 4.13 | การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามเพศ | 50 |
| 4.14 | ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามเพศ | 50 |
| 4.15 | การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามเพศ | 51 |
| 4.16 | ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามเพศ | 51 |
| 4.17 | การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามเพศ | 52 |
| 4.18 | ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามเพศ | 52 |

# สารบัญตาราง (ต่อ)


| ตารางที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 4.19 | การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามเพศ | 53 |
| 4.20 | ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมจำแนกตามอายุ | 53 |
| 4.21 | การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 โดยรวมจำแนกตามอายุ | 54 |
| 4.22 | ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามอายุ | 54 |
| 4.23 | การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามอายุ | 54 |
| 4.24 | ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามอายุ | 55 |
| 4.25 | การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามอายุ | 55 |
| 4.26 | ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามอายุ | 56 |
| 4.27 | การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามอายุ | 56 |
| 4.28 | ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามอายุ | 57 |
| 4.29 | การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามอายุ | 57 |

# สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่


4.30 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามอายุ 58

4.31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามอายุ 58

4.32 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 59

4.33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 59

4.34 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 60

4.35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 60

4.36 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 61

4.37 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 61

4.38 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 62

4.39 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 62

# สารบัญตาราง (ต่อ)


| ตารางที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 4.40 | ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน | 63 |
| 4.41 | การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน | 63 |
| 4.42 | ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน | 64 |
| 4.43 | การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน | 64 |

# สารบัญภาพ

หน้า

**ภาพประกอบที่**

1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 4

# บทที่ 1
# บทนำ

## 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาเป็นแนวทางที่มีความสำคัญยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนการศึกษาให้เป็นการศึกษาที่ดี มีคุณภาพ เครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของไทย คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 นับเป็นครั้งแรกที่นโยบายการศึกษาของชาติมีสถานภาพเป็นพระราชบัญญัติ เป็นการปรับเปลี่ยนครั้งสำคัญทั้งแนวคิดโครงสร้าง และกระบวนการ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยและคุณภาพของคนไทยโดยรวมให้สูงขึ้น สถานศึกษามีฐานะทางสังคมมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่สมาชิกทางสังคมโดยการใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการ ซึ่งโดยทั่วไปมีอยู่ 4 ปัจจัย ด้วยกัน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งนี้ทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือ คน เป็นระบบงานไว้ดีอย่างไรก็ตาม ถ้าหากขาดคนรับผิดชอบงาน ไม่มีความรู้ ไม่มีวิสัยทัศน์ กับงานที่ทำอยู่ ก็จะทำให้แผนงานโครงการของงานที่กำหนดไว้ดำเนินการได้อย่างล่าช้าหรือไม่สำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษ เมื่อคนเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุด จึงมีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหันมาดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือกระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมีศักยภาพ และประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลังมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (**รุ่ง แก้วแดง**, 2554, หน้า 8)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคลากร ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคลากร ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตามและการนิเทศบุคลากร (**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,** 2552, หน้า 51-52)

การบริหารบุคคลเป็นงานที่สำคัญที่ถูกบรรจุไว้ในโครงสร้างการบริหารของผู้บริหารที่ต้องบริหารจัดการให้เกิดทั้งด้านคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะในการปฏิรูปในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552- 2561) นั้นมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักสามประการ คือ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยมีกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ จะเห็นได้ว่าการปฏิรูปมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการบริหารไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาคนในทุกระดับตั้งแต่ระดับที่ถูกผลิต คือ ผู้เรียนในสถานศึกษาและระดับของผู้ผลิต คือ ครูคณาจารย์ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนในการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งแหล่งเรียนรู้และสังคมใหม่ที่ส่งเสริมสนับสนุนและมุ่งเน้นให้คนทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิตและเกิดเป็นคน ที่มีคุณภาพ จากเหตุผลดังกล่าวสถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานหลักๆในการทำหน้าที่พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพมากที่สุดและการจัดการศึกษาจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้นั้นประการสำคัญคือ สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวนโยบายเพื่อที่จะนำนโยบายทางการศึกษาสู่การปฏิบัติได้ดีที่สุด เพราะฉะนั้นการบริหารงานบุคคลจึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่ง ในสถานศึกษาและเป็นงานหลักที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงเป็นอันดับแรก โดยผู้บริหารจะต้องมีทั้งความรู้ความ เข้าใจในขอบข่ายงาน รวมทั้งต้องรู้จักใช้จิตวิทยา มีวิธีการหรือมีเทคนิคในการปกครองบังคับบัญชาและต้องใช้คุณธรรมมาประกอบในการบริหารงานด้านนี้ หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ เข้าใจและรู้จักบริหารคนอย่าง มีประสิทธิภาพแล้วความสำเร็จที่มุ่งหวังไว้ก็ย่อมประสบผลสำเร็จแน่นอน (**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**, 2553, หน้า 12)

การบริหารงานของโรงเรียนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานบุคคล นอกเหนือไปจากการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ อาทิเช่น การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัยและวินัย การออกจากราชการ เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทั้ง 5 งานนี้แล้ว จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลจัดเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้บุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน และธำรงรักษาคนดี ๆ นี้ไว้ปฏิบัติงานนาน ๆ เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานอย่างดีแล้วการบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา

ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีจำนวนสถานศึกษา 19 โรงเรียน ซึ่งไม่แตกต่างกันทั้งสภาพภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ แต่ก็มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานจัดการ คือ การขาดอัตรากำลังครูในสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้นเรียนซึ่งศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จะต้องพัฒนาสื่อนวัตกรรมทางการศึกษาและพัฒนาข้าราชการครู ให้มีความรู้

ความสามารถและเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษาตลอดทั้งการปฏิบัติงานมีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างมืออาชีพ (**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2**, 2560, หน้า 31)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนางานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานว่า

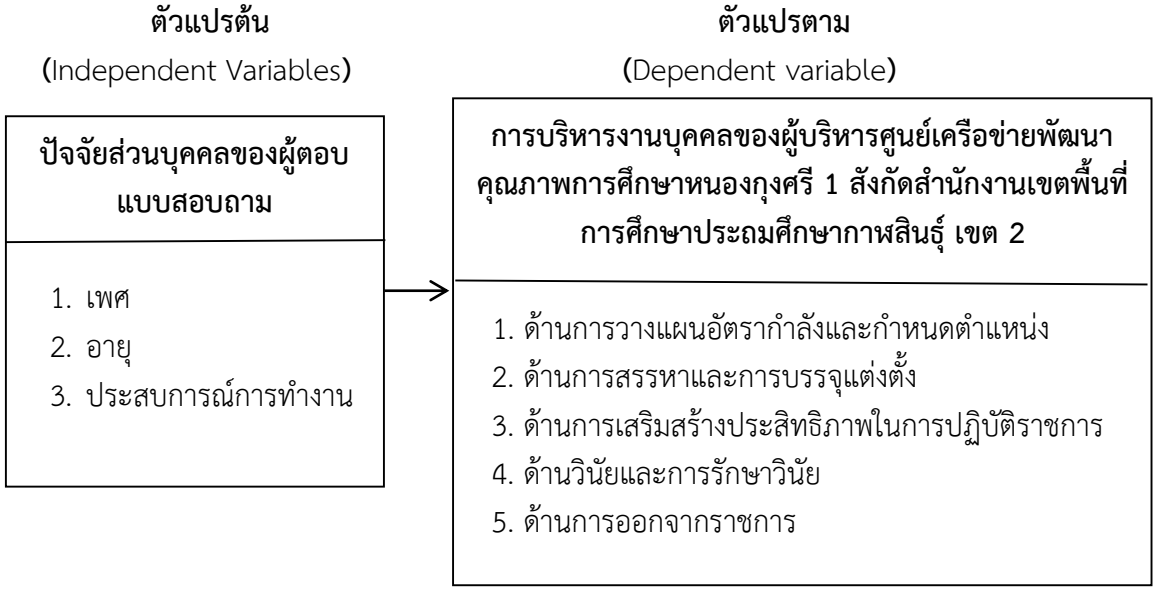
1.3.1 ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน

1.3.2 ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน

1.3.3 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน

## 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยยึดตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**, 2552, หน้า 6-14) จำนวน 5 ด้าน คือ 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ5. ด้านการออกจากราชการ มาเป็นกรอบแนวคิดดังภาพประกอบที่ 1.1




ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

1.5.1 ทำให้ทราบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

1.5.4 ทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลระบบสารสนเทศในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

## 1.6 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

**1.6.1 ขอบเขตด้านประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งหมด 140 คน (**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์** เขต 2, 2560, หน้า 12)

**1.6.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา**

1**. ตัวแปรต้น** ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

2**. ตัวแปรตาม** ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ด้าน คือ

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

5) ด้านการออกจากราชการ

**1.6.3 ขอบเขตด้านพื้นที่**

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัยโดยมุ่งศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 19 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนหนองกุงศรีวิทยาคาร 2) โรงเรียนชุมชนสามัคคีราษฎร์บำรุง 3) โรงเรียนหนองบัวคุรุรัฐประชาสรรพ์ 4) โรงเรียนหนองมันปลาวิทยา 5) โรงเรียนหนองแฝกหนองหว้าวิทยา 6) โรงเรียนคำไฮวิทยา 7) โรงเรียนคำถาวรเจริญวิทย์ 8) โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์ 9) โรงเรียนบ้านหนองไผ่ 10) โรงเรียนโคกเจริญวิทยา 11) โรงเรียนท่อนสังข์วิทยา 12) โรงเรียนหนองหอไตรราษฎร์บำรุง 13) โรงเรียนเสริมเสาเล้าวิทยา 14) โรงเรียนไชยวารวิทยา 15) โรงเรียนพรมลีศรีสว่าง 16) โรงเรียนสะอาดนาดีศิลาวิทย์ 17) โรงเรียนสระแก้ววิทยานุกูล 18) โรงเรียนสว่างกิจวิทยา และ19) โรงเรียนไชยศรีเรืองวิทย์

**1.6.4 ขอบเขตด้านเวลา**

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้ระยะเวลาในช่วงปีการศึกษา 2560

## 1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ตรงกัน ผู้วิจัยกำหนดความหมายและขอบเขตของคำต่าง ๆ ดังนี้

**สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 19 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนหนองกุงศรีวิทยาคาร 2) โรงเรียนชุมชนสามัคคีราษฎร์บำรุง 3) โรงเรียนหนองบัวคุรุรัฐประชาสรรพ์ 4) โรงเรียนหนองมันปลาวิทยา 5) โรงเรียนหนองแฝกหนองหว้าวิทยา 6) โรงเรียนคำไฮวิทยา 7) โรงเรียนคำถาวรเจริญวิทย์ 8) โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์ 9) โรงเรียนบ้านหนองไผ่ 10) โรงเรียนโคกเจริญวิทยา 11) โรงเรียนท่อนสังข์วิทยา 12) โรงเรียนหนองหอไตรราษฎร์บำรุง 13) โรงเรียนเสริมเสาเล้าวิทยา 14) โรงเรียนไชยวารวิทยา 15) โรงเรียนพรมลีศรีสว่าง 16) โรงเรียนสะอาดนาดีศิลาวิทย์ 17) โรงเรียนสระแก้ววิทยานุกูล 18) โรงเรียนสว่างกิจวิทยา และ19) โรงเรียนไชยศรีเรืองวิทย์

**ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1** หมายถึง ศูนย์ที่ประกาศตั้งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ให้มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ จำนวน 19 โรงเรียนในเขตอำเภอหนองกุงศรี

**การบริหารงานบุคคล** หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่โอนย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เป็นต้น

**การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง** หมายถึง เปนการคาดคะเนเกี่ยวกับการกำหนดกำลังคนหรือกำหนดความตองการดานบุคคลไวลวงหนาทั้งในแงปริมาณและคุณภาพที่หนวยงานตองการวาตองการกำลังคนประเภทใดระดับใดจำนวนเทาใด เมื่อไรไดมาจากไหนดวยปฏิเสธใดและเมื่อไดมาแลวจะเหมาะสมหรือไมอยางไร เปนตน

**การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง** หมายถึง การสรรหาและการบรรจุแตงตั้งเป็นการจัดให้บุคคลที่ไดรับการคัดเลือกเขาดำรงตำแหนงหนาที่ เขาปฏิบัติงานและมอบหมายงานหรือกำหนดหนาที่ความรับผิดชอบในตำแหนงที่ไดรับการบรรจุแต่งตั้ง

**การเสริมสรางประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ** หมายถึง เป็นการทำให้บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทำงานอยางมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีตอการทำงาน และทำงานที่ตนรับผิดชอบอยางมีคุณภาพประสบความสำเร็จเปนที่พอใจของโรงเรียน

**วินัยและการรักษาวินัย** หมายถึง เป็นการที่ขาราชการปฏิบัติตามวินัยการปองกันมิให้ขาราชการกระทำผิดวินัยและดำเนินการทางวินัยแกขาราชการผูกระทำผิดโดยผูบริหารตองใชภาวะผูนำสงเสริมให้ขาราชการครูมีวินัยโดยการสรางเงื่อนไขและปจจัยตาง ๆ ให้เกิดขึ้นในตัวครูโดยใช้วิธิการตาง ๆ มีการฝกอบรม เปนตน

**การออกจากราชการ** หมายถึง เป็นการที่บุคคลผูนั้นพนจากตำแหนงหนาที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของทางราชการซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไมอาจเปนขาราชการตอไปได เนื่องมาจากการลาออกการลดจำนวนพนักงานลนงานการออกเพราะมีเหตุเสียหายเกษียณอายุหรือทุพพลภาพ และตาย หรือตามความประสงคของตัวขาราชการเอง

**ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

**ครูผู้สอน** หมายถึง ครูผู้สอนตั้งแต่ครูอัตราจ้าง พนักงานราชการ ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

**เพศ** หมายถึง เพศ ของครูผู้สอนโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 เพศ คือ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

**อายุ** หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันของครูผู้สอนโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ช่วงคือ 1) อายุ 20-34 ปี 2) อายุ 35-44 ปี และ 3) อายุ 45 ปีขึ้นไป

**ประสบการณ์การทำงาน** หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี 2) ประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี และ 3) ประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป

# บทที่ 2
# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำหรับเป็นแนวทางในการวางกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

2.2 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.3 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 บริบทศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

### 2.1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

จากศึกษาทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดของการบริหารการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นหาความหมายของคำว่า การบริหารการศึกษา พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอไว้ดังนี้

**ถวิล เกษสุพรรณ์** (2552, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาที่บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคมตามวัตถุประสงค์ได้กำหนดไว้

**สมเดช สาวันดี** (2553, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และ ศิลปะในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้และความเจริญงอกงาม ของบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

จากแนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่วางแผนไว้ 4 งานหลัก ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และบริหารงานทั่วไป ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### 2.1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการศึกษาและนักบริหารหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่า “การบริหารสถานศึกษา” ไว้ดังนี้

**สิตานันท์ เอการัมย์** (2551, หน้า 27) ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือการดำเนินงานต่าง ๆของกลุ่มบุคคลที่ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครู อาจารย์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จัดการศึกษาภายในโรงเรียนแก่เยาวชนให้เกิดการพัฒนาทุกด้าน เมื่อกระบวนการในการบริหารสถานศึกษาได้รับความร่วมมือ และความเข้าใจที่ดีจากบุคลากรในสถานศึกษาแล้ว จึงส่งผลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของ สถานศึกษา

**ประภาศิริ สุรพันธ์** (2550, หน้า 19) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งภารกิจและ ขอบข่ายงานในการบริหารสถานศึกษานั้นมีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

**มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล** (2552, หน้า 33) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้อง ที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

จากแนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้บุคลกรทั้ง 3 กลุ่มเห็นด้วยและดำเนินการตามข้อตกลงที่วางไว้

**2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา**

**ทฤษฎีระบบ (**System Theory**)** เป็นทัศนะที่มองการจัดการเป็นระบบตามหน้าทีงานที่มีส่วนสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยถือว่าระบบเป็นกลุ่มของส่วนที่เกี่ยวข้องกันซึ่งต้องการที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายรวมกันองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ส่วน ได้แก่

1) ปัจจัยการนำเข้า (Input)

2) กระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process)

3) ปัจจัยที่ได้ออกมา (Output) หรือที่เรียกว่า ผลผลิต

4) การป้อนกลับ (Feedback) (**ปราชญา กลาผจญ**, 2550, หน้า 70)

**ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (**Scientific Management**)** Frederick W.Taylor) ปัญหาคนงานทำงานไม่เต็มศักยภาพนั้นสามารถจะแก้ไขได้ด้วยการออกแบบงานเสนอหลักการ 4 ประการ คือ

1) ให้ใช้วิธีการเชิงวิทยาศาสตร์กำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อทดแทนวิธีการที่คนงานทำกันมาแบบลองผิดลองถูก

2) ใหม่การวางแผนเพื่อทดแทนการปล่อยให้คนงานเลือกวิธีการของเขาเอง

3) ให้คัดเลือกคนงานที่มีความสมารถแล้วให้การฝึกอบรมและพัฒนาใหม่การทำงานร่วมกัน

4) ใช้หลักการแบ่งงานกันระหว่างผู้บริหารและคนงานเพื่อให้แต่ละฝ่ายทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมที่สุด (**วิโรจน์ สารรัตนะ**, 2552, หน้า 15-18)

**ทฤษฎีการบริหารแบบราชการ (**Bureaucratic Management**)**

Max Weber การบริหารแบบราชการเป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่เน้นถึงความจำเป็นของการจัดองค์การอย่างเป็นเหตุเป็นผลไม่ปล่อยให้เป็นไปตามอำเภอใจของผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการ เขาก็ตระหนักและเข้าใจดีว่าหลักการบริหารเป็นไปได้ยากในโลกแห่งความเป็นจริง แนวคิดของเขาสามารถจะนำไปใช้กับการบริหารองค์การได้ดี จากหลักการสำคัญ 7 ประการดังนี้ คือ

1) หลักการมีกฎและระเบียบข้อบังคับ เพื่อความคุมการตัดสินใจ

2) หลักความไม่เป็นส่วนตัวผู้บริหารต้องอยู่ภายใต้กฎและระเบียบข้อบังคับเพื่อให้ปลอดจากการกระทำตามอำเภอใจ

3) หลักการแบ่งงานกันทำตามความถนัดหรือความชำนาญเฉพาะทาง

4) หลักการมีโครงสร้างสายบังคับบัญชา

5) หลักความเป็นอาชีพที่มั่นคง

6) หลักการมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจโดยมีกฎระเบียบข้อบังคับรองรับ

7) หลักความเป็นเหตุเป็นผล ในการะบวนการตัดสนใจเพื่อบรรลุจุดหมาย

**ทฤษฎีบริหารองค์การในระบบราชการ(**Bureaucracy**)** มาจากแนวคิดของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ที่กล่าวถึงหลักการบริหารราชการประกอบด้วย

1) หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย

2) การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์

3) การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง

4) การแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว

5) มีระบบความมั่นคงในอาชีพ **(ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ,** 2552, หน้า 74**)**

**ทฤษฎี** X **ทฤษฎี** Y **ของแมคกรีกอร์ (**Douglas MC Gregor Theory X, Theory Y**)** เขาได้เสนอแนวคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ต่างกัน

**ทฤษฎี X** (The Traditional View of Direction and Control) ทฤษฎีนี้เกิดข้อสมติฐานดังนี้

1) คนไม่อยากทำงาน และหลักเลียงความรับผิดชอบ

2) คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่คิดริเริ่ม ชอบให้การสั่ง

3) คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์การ

4) คนมีก็ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

5) คนมักโง่ และหลอกง่าย

ผลการมองธรรมชาติของมนุษย์เช่นนี้ การบริหารจัดการจงเน้นการใช้เงิน วัตถุ เป็นเครื่องล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการ เป็นต้น

**ทฤษฎี** Y (The integration of Individual and Organization Goal) ทฤษฎีข้อนี้เกิดจากข้อสมติฐานดังนี้

1) คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ขยัน

2) คนไม่เกียจคร้านและไว้วางใจได้

3) คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

4) คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข็มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเองหรือของกลุ่มมากขึ้น ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกันจากความเชื่อที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดระบบการบริหารที่แตกต่างกันระหว่างระบบที่เน้นการควบคุมกับระบบที่ค่อนข้างให้อิสรภาพ

**ทฤษฎีของมาสโลว์** ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Maslow – Hierarchy of needs) เป็นเรื่องแรงจงใจแบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ความต้องการด้าน

กายภาพความต้องการด้านความปลอดภัยความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการเคารพนับถือ และประการสุดท้าย คือ การบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self-actualization) คือมีโอกาสได้พัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านั้นต้องได้รับการสนองตอบตามลำดับขั้น **(ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตวณะบุตร,** 2552,หน้า 11)

**ทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์ (**Human Relation **)**

**Follette** ได้นำเอาจิตวิทยามาใช้และได้เสนอการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict) ไว้ 3 แนวทางดังนี้

1) Domination คือ ใช้อำนาจอีกฝ่ายสยบลง คือให้อีกฝ่ายแพ้ให้ได้ ไม่ดีนัก

2) Compromise คือ คนละครึ่งทาง เพื่อให้เหตุการณ์สงบโดยประนีประนอม

3) Integration คือ การหาแนวทางที่ไม่มีใครเสียหน้า ได้ประโยชน์ทั้ง 2 ทาง (ชนะชนะ)

นอกจากนี้ Follette ให้ทัศนะน่าฟังว่า “การเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานเป็นความบกพร่องของการบริหาร (**ภาวิดา ธาราศรีสุทธิและวิบูลย์ โตวณะบุตร**, 2552, หน้า 25)

**ทฤษฎีการจัดการเชิงบริหาร (**Administrative Management**)**

**Henry Fayol** พัฒนาทฤษฎีการบริหารขึ้น 14 ข้อ โดยเรียกว่าทฤษฎีหลักการบริหารความยืดหยุ่น สามารถดัดแปลงให้เข้ากับความต้องการทั้งหมดของหลักการบริหารได้แก่

1) การแบ่งงาน (Division of Work) การแบ่งงานระหว่างคนงานกับผู้จัดการจะช่วยเพิ่มผลผลิตของเขา

2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) ออกคำสั่งและใช้อำนาจเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมทำตามคำสั่ง ขณะที่ทำให้เห็นข้อแตกต่างระหว่างอำนาจหน้าที่เป็นทางการได้จากตำแหน่งที่ตัวเองครองอยู่กับอำนาจหน้าที่ส่วนบุคคลตั้งอยู่บนพื้นฐานของเชาวน์ปัญญา ประสบการณ์และความสามารถส่วนบุคคลคนในองค์กรต้องการอำนาจหน้าที่มากขึ้นแต่กลัวความรับผิดชอบการกลัวความรับผิดชอบดังกล่าวทำให้ความรู้เริ่มเป็นอัมพาตด้วยจะต้องดำเนินขั้นตอนพิเศษเพื่อชักจูงคนให้ยอมรับความรับผิดชอบขณะที่ใช้อำนาจหน้าที่

3) วินัย (Discipline) วินัยมีความจำเป็นเพื่อทำให้การบริหารมีความราบรื่น

4) เอกภาพของการบังคับบัญชา (Unity of Command) พนักงานควรได้รับคำสั่งจากหัวหน้าเพียงคนเดียวเท่านั้น คนที่มีหัวหน้ามากกว่าหนึ่งคนในเวลาเดียวกันอยู่รอดได้ยาก

5) ความเป็นเอกภาพของคำสั่ง (Unity of Direction) เป็นความคิดเดียวและแผนการเดียวสำหรับกิจกรรมกลุ่มหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน เอกภาพของการบังคับบัญชาไม่อาจเกิดขึ้นได้ถ้าปราศจากเอกภาพของคำสั่ง

6) ให้ผลประโยชน์ขององค์กรมีความสำคัญกว่าผลประโยชน์ของบุคคล (Subordination of Individual Interests of the General Interest) ผลประโยชนของพนักงานคนหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งไม่ควรอยู่เหนือผลประโยชนขององค์กร

7) ค่าตอบแทน (Remuneration) ค่าตอบแทนของบริหารความยุติธรรมและถูกต้อง

8) การร่วมอำนาจไว้ในส่วนกลาง (Centralization) การรวมอำนาจไว้ในส่วนกลางเป็นระเบียบตามธรรมชาติในองค์กรใหญ่ๆ มีความจำเป็นในการจัดตั้งคนกลางขึ้นการมอบอำนาจให้คนกลางที่มีความริเริ่มก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้จัดการความน่าเชื่อถือของผู้ใต้บังคับบัญชาและเงื่อนไขของธุรกิจ

9) หลักสกาลาร์ (Scalar Chain) ถามการใช้กฎขององค์กรที่เป็นทางการ การสื่อสารระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาสองคนในต่างแผนอาจต้องใช้เวลายาวนานและซับซ้อน กล่าวคือคนหนึ่งอาจส่งข้อความขึ้นไปตามสายการบังคับบัญชาแล้วรอจนถึงจุดหมายปลายทาง

10) ลำดับ (Order) คนที่เหมาะสมควรอยู่ในที่เหมาะสม ความรู้ที่ละเอียดในข้อกำหนดของมนุษย์และทรัพยากรขององค์กรและความสมดุลที่คงที่ระหว่างข้อกำหนดเหล่านี้กับทรัพยากร

11) ความเที่ยงธรรม (Equity) ความเที่ยงธรรมและความเสมอภาคจากการปฏิบัติคือผลลัพธ์ของการร่วมกันของความเมตตาและความยุติธรรม

12) ความมั่นคงในงานของบุคลากร (Stability of Tenure of Personnel) สนับสนุนความมั่นคงในงานของบุคลากรเพื่อประกันถึงความราบเรียบในการปฏิบัติภารกิจ ความไม่มั่นคงในงานคือเหตุผลและผลของการทำงานที่ไม่ดี

13) ความริเริ่ม (Initiative) ความริเริ่มประกอบด้วย การคิดแผนอย่างรอบคอบและประกันถึงความสำเร็จของมันเป็นแหล่งที่ยิ่งใหญ่ของความเข็มแข็งในธุรกิจเพื่อสนับสนุนความริเริ่มผู้บังคับบัญชาต้องแสดงไหวพริบที่ดีให้มากและความพร้อมที่จะละทิ้งความถือดี

14) ความสามัคคีในหมู่คณะ (Esprit Dee Corps) ความสามัคคีของบุคลากรในองค์กรด้วยทัศนะที่จะสร้างความสำนึกของความสามัคคีในหมู่พนักงานผู้จัดการต้องแสดงบูรณาการส่วนบุคคลที่ส่งนอกจากจะเป็นตัวอย่างเน้นคุณธรรมแล้วผู้จัดการไม่ควรยึดถือคติพจน์ที่ว่า แบ่งแยกแล้วปกครอง การแบ่งแยกกำลังศัตรูให้อ่อนแอเป็นเรื่องที่ฉลาดแต่การแบ่งแยกที่มีของตัวเองเป็นความบาปต่อธุรกิจการพัฒนาความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและจัดตั้งผลประโยชน์ร่วมโดยความตกลงร่วมกัน (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2556, หน้า 23-26)

จากแนวทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการบริหารการศึกษาต้องอาศัยทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษามาประยุกต์ใช้เพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

## 2.2 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

### 2.2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

**ปัทมา พุทธเสน** (2551, หน้า 14) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การวางแผน สรรหา การใช้ การพัฒนา ตลอดจนดูแลรักษาไว้เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานพอเพียง สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร

**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน** (2552, หน้า 57) ได้ให้ความหมายของ การบริหารงานบุคคล หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดี

ที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

**นิโกร (**Nigro**) อ้างถึงใน พิมพ์พัฑทรา สินธุรัตน์** (2556 หน้า 27) กล่าวไว้ว่าเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคล นับตั้งแต่การว่างแผน การคัดเลือก การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การควบคุมอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การวร้างภาวะผู้นำและเป็นการเลือกสรรคนใหม่ และใช้คนเก่าให้ได้ผลงานจากการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้นมากที่สุดทั้งปริมาณและคุณภาพ

**สุรีย์พร รุ่งกำจัด** (2556, หน้า 42) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการที่มุ่งเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยดำเนินการครอบคุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวินัยและการรักษาวินัย และการลาออกจากราชการ

**พิมพ์พัฑรา สินธุรัตน์** (2558, หน้า 28) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การจัดบุคคลได้เกิดผลขึ้นทั้งในด้านทักษะความรู้ ความสามารถ การบำรุงรักษา ทั้งในด้านความรู้ และขวัญกำลังใจ ตลอดจนการให้พ้นจากงานเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่โอนย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กรตราบนานเท่านาน

**2.2.2 ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล**

การบริหารงานจะบรรลุผลสำเร็จตามเปาหมายและนโยบายในองคการใด ๆ ก็ตามยอมขึ้นอยูกับการบริหารทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยูใหเกิดประโยชนและมีประสิทธิภาพสูงสุด เปนสำคัญในบรรดาทรัพยากรทั้งหลายคน เปนทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด มีคุณคาสูงสุดมีประโยชนมากที่สุดและทรัพยากรดานกำลังคนเปนปจจัยพื้นฐานที่สำคัญยิ่ง เพราะคน เปนกุญแจแหงประสิทธิผลของการบริหารกิจการตาง ๆ ดังนั้นการที่ผูบริหารโรงเรียนจะประสบ ความสำเร็จในเรื่องของการบริหารไดนั้น จะตองคำนึงถึงการมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ดีที่ สามารถดึงดูดและบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรูความสามารถไวในหนวยงานใหมากและนานที่สุด เทาที่หนวยงานตองการ ซึ่งไดมีนักวิชาการและนักศึกษาหลายทานไดกลาวถึงความสำคัญในการ บริหารงานบุคคลไวตางกันดังนี้

**วิชัย โถสุวรรณจินดา** (2551, หน้า 1) กล่าวว่า มนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในตัวเอง หน้าที่หลักของผู้บริหารจึงเป็นการนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมาใช้ประโยชน์สูงสุด ด้วยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมและให้กำลังใจ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

**เพชร กล้าหาญ** (2552, หน้า 16) กล่าวว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จในการทำงานมากน้อยเพียงใดนั้น สิ่งที่สำคัญคือ การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของงานมากขึ้น มีการวางแผนที่เหมาะสม มีการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ตามวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือความขัดแย่งในองค์กร ซึ่งจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กร

**อุดม พินธุรักษ์** (2553, หน้า 51) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะบุคลากรเป็นหัวใจในการบริหาร หากองค์กรใดไม่ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลแล้วจะทำให้งานด้านอื่น ๆ ในองค์กรดำเนินไปอย่างไร้ประสิทธิภาพและไม่บรรลุประสิทธิผล

จากแนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญที่สุดเพราะจะทำให้งานดำเนินไปประสบกับความสำเร็จหรือลมเหลวก็ไดเพราะบุคคลเปนผูใช ทรัพยากรในการบริหารตาง ๆ เชน เงิน วัสดุ อุปกรณ และการจัดการ ถาหนวยใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถรักษาธำรงไวดึงดูดใหเขาเหลานั้นปฏิบัติงานใหกับหนวยงานนานที่สุดแลวคิดวาหนวยงานนั้นจะตองมีประสิทธิภาพและมีความเจริญกาวหนาตอไปในอนาคต

**2.2.3 ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคล**

ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคล เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานที่ผู้บริหารควรนำไปวางแผนงานด้านการบริหารงานบุคคล

**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน** (2552, หน้า 6**)** ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์การบริหารงานบุคคล

1) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็วตามหลักธรรมาภิบาล

2) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3) เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

4) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

**ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคล มีดังต่อไปนี้**

1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4) วินัยและการรักษาวินัย

5) การออกจากราชการ

จากได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล มีขอบเขตและภารกิจเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย ตลอดจนการลาออกจากราชการ

## 2.3 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานที่ผู้บริหารควรนำไปวางแผนงานด้านการบริหารงานบุคคล

**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน** (2552, หน้า 6-14) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

**วัตถุประสงค์การบริหารงานบุคคล**

1) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็วตามหลักธรรมาภิบาล

2) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3) เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

4) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคล มีดังต่อไปนี้

1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4) วินัยและการรักษาวินัย

5) การออกจากราชการ

**1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง**

การวางแผนอัตรากำลังถือวาเปนภารกิจแรกสุดของการบริหารงานบุคคลประกอบไปดวยการวิเคราะหภารกิจและประเมินสภาพความตองการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังขาราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑที่คณะกรรมการขาราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดนำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบตอคณะอนุกรรมการขาราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษานำเสนอแผนอัตรากำลังสูการปฏิบัติ

**การวางแผนอัตรากำลัง**

แนวทางการปฏิบัติ

1) วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

2) จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3) นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

4) นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

**กำหนดตำแหน่ง**

ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นจะเห็นไดวาเมื่อรับคนเขามาทำงานไดแลวปญหาสำคัญก็คือจะใหคนนั้นมีอัตราเงินเดือนเทาใดเรื่องนี้เปนเรื่องของการบริหารงานบุคคลและเกณฑการพิจารณาในการกำหนดตำแหนง และอัตราเงินเดือนหรือคาตอบแทนจะตองสัมพันธกันโดยมีวัตถุประสงคือใชคนใหถูกกับงานและให้ความเปนธรรมในคาตอบแทน

แนวทางการปฏิบัติ

1) สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข ตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3) ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติและ เสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

จากแนวคิดดังกลาวสรุปไดวา การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เปนการคาดคะเนเกี่ยวกับการกำหนดกำลังคนหรือกำหนดความตองการดานบุคคลไวลวงหนาทั้งในแงปริมาณและคุณภาพที่หนวยงานตองการวาตองการกำลังคนประเภทใดระดับใดจำนวนเทาใดเมื่อไรไดมาจากไหนดวยปฏิเสธใดและเมื่อไดมาแลวจะเหมาะสมหรือไมอยางไรเปนตน

**2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง**

ในการบริหารงานบุคคลไมวาจะเปนหนวยงาน หรือองคการการสรรหาบุคคลและการคัดเลือกบุคคลเปนงานบริหารที่มีความสำคัญที่สุดเพราะความกาวหนาของหนวยงานหรือองคการทุกชนิดขึ้นอยูกับปริมาณและคุณภาพของบุคคลที่มีอยูในหนวยงานหรือองคการเปนสำคัญถาการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลผิดพลาดหนวยงานหรือองคการก็ไมอาจมีบุคคลที่เหมาะสมกับงานซึ่งจะมีผลกระทบอยางรายแรงแกหนวยงานไดดังนั้นผูบริหารที่มีสวนรับผิดชอบตอการบริหารบุคคลจะตองกำหนดนโยบาย วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่ชัดเจนและมีระเบียบแบบแผนปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

1) การสอบแข่งขันการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2) การบรรจุแต่งตั้งผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง (1) ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเรียนการสอนของ สถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นขอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและขอ อนุมัติต่อ ก.ค.ศ. (2) เมื่อ ก.ค.ศ. อนุมัติแล้วให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่ง วิทยฐานะ และให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

1) กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2) กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจาก 1) สถานศึกษาสามารถ ดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้ หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่ การศึกษาอื่น แนวทางการปฏิบัติ (1) เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี (2) บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นใน เขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัว ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

2) การโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางการปฏิบัติ (ม. 58) 1) เสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการพนักงานส่านท้องถิ่นไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการต่อไป 2) บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด

2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษากรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 66) และลาออก จากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) แนวทางการปฏิบัติ กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) เสนอคำขอของผู้ขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ

อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการ ภายในกำหนดเวลาที่คณะมนตรีอนุมัติแต่ไม่เกิน 4 ปี ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุแต่งตั้ง กรณีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนด 180 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตาม มาตรา 53 สั่งบรรจุแต่งตั้ง กรณีลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา (มาตรา 67) สมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 ที่ต้องการจะรับเข้ารับราชการเสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติแล้วให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุ และแต่งตั้ง

2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง แนวทางการปฏิบัติ กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้รอง ผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทนถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการ ที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็น ผู้รักษาราชการแทน (มาตรา 54 แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ) กรณีตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งใดว่างลงหรือผู้ดำรง ตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตาม มาตรา 53 สั่งให้ข้าราชกรครู และบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง (มาตรา 68 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา)

จากแนวคิดดังกลาวสรุปไดวา การสรรหาและการบรรจุแตงตั้งเป็นการจัดใหบุคคลที่ไดรับการคัดเลือกเขาดำรงตำแหนงหนาที่ เขาปฏิบัติงาน และมอบหมายงาน หรือกำหนดหนาที่ความรับผิดชอบในตำแหนงที่ไดรับการบรรจุแต่งตั้ง

**3. การเสริมสรางประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ**

ในปจจุบันมีความเจริญกาวหนาทางวิทยาการใหมและเทคโนโลยีตาง ๆ ที่เกิดขึ้นอยางมากมายและมีแนวโนมจะมีมากขึ้นตามลำดับทำใหสภาพแวดลอมทางสังคมเปลี่ยนไปในดานการศึกษาหลักสูตรก็มีการปรับเปลี่ยนไปเพื่อใหสอดคลองกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ดวยเหตุนี้การเสริมสรางประสิทธิภาพครู จึงมีความจำเปนอยางยิ่งเพื่อที่ครูจะไดมีความรูความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงานในหนาที่ของตนใหบรรลุตามวัตถุประสงคที่กำหนดไว้อยางมีประสิทธิผล ดังนั้นการเสริมสรางประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการเปนสิ่งสำคัญ สำหรับบุคลากรเปนอยางมากนักวิชาการและนักการศึกษาไดใหความสำคัญและความจำเปนของการเสริมสรางประสิทธิภาพของบุคลากรไวหลายแนวทางดังนี้

3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

แนวทางการปฏิบัติ (1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (2) แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน (3) ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

2) การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ม.79)

แนวทางการปฏิบัติ (1) ศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชกรครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา (2) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา (3) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร (4) ติดตาม ประเมินการพัฒนา (5) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3) การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (ม. 80)

แนวทางการปฏิบัติ (1) ศึกษา วิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับ การปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (2) ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม (3) ติดตาม ประเมินการพัฒนา

4) การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ (ม.55)

แนวทางการปฏิบัติ (1) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด 2) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่

3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ

แนวทางการปฏิบัติ (1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (2) คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน (3) ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ กรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (4) รายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

2) การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

แนวทางการปฏิบัติ (1) แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบไปยัง

คณะรัฐมนตรี (2) สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ บำนาญ (3) รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อดำเนินการต่อไป

3) การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย

แนวทางการปฏิบัติ (1) ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติ งานวิจัย จากสถานศึกษา หรือสถานฝึกอบรม ฯลฯ (2) ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด (3) สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้ที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (4) รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ กรณีการเพิ่มค่าจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการทีกระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานกำหนด กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษา สามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการทีสถานศึกษากำหนด

3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

แนวทางการปฏิบัติ ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.5 เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น

แนวทางการปฏิบัติ ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.6 งานทะเบียนประวัติ

1) จัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง แนวทางการปฏิบัติ (1) สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 ฉบับ (2) สถานศึกษาเก็บไว้ 1 ฉบับ ส่งไปเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ฉบับ (3) เปลี่ยนแปลง บันทึกข้อมูลลงในทะเบียนประวัติ

2) การแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

แนวการปฏิบัติ (1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประสงค์ขอแก้ไข วัน เดือน ปี เกิด ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนดโดยแนบเอกสารต่อผู้บังคับบัญชาขั้นต้นประกอบด้วยสูติบัตร ทะเบียน ราษฎร์ หลักฐานทางการศึกษา (2) ตรวจสอบความถูกต้อง (3) นำเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาเพื่อขออนุมัติการแก้ไขต่อ ก.ค.ศ. (4) ดำเนินการแก้ไขในทะเบียนประวัติ (5) แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

แนวทางการปฏิบัติ 1) ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 2) ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด 3) จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ดิเรกคุณาภรณ์ และผู้คืนเครื่องราชอิสริาภรณ์

3.8 การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

แนวทางการปฏิบัติ 1) ผู้ขอมีบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่าง ๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง 2) ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง 3) นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับโดยคุมทะเบียนประวัติไว้ 4) ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

3.9 งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยาพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

สรุปไดวา การเสริมสรางประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เป็นการทำให้บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทำงานอยางมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีตอการทำงาน และทำงานที่ตนรับผิดชอบอยางมีคุณภาพประสบความสำเร็จเปนที่พอใจของโรงเรียน

**4. วินัยและการรักษาวินัย**

ในสถานศึกษาหนึ่ง ๆ ยอมประกอบไปดวยคนเปนจำนวนมากวินัยจึงเปนเรื่องจำเปนยิ่งตอ การบริหารงานเพราะวินัยเปนขอกำหนดแนวทางปฏิบัติของบุคคลในองคการใหอยูรวมกันได้ดวยความเปนระเบียบเรียบรอย ใหความคุมครองในการปฏิบัติงาน ใหผลตอบแทนในการปฏิบัติงานและกำหนดถึงแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อใหบรรลุถึงวัตถุประสงคขององคการอยางมีประสิทธิภาพ

4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

แนวทางการปฏิบัติ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิด วินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามี ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง 3) รายงานดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

แนวทางการปฏิบัติ 1) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตาม มาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. 2) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษ 3) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตาม มารตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา 4) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.3 การอุทธรณ์

1) การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย

แนวทางการปฏิบัติ กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษายื่นเรื่องอุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำ สั่งตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด กรณีอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขอ อุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.4 การร้องทุกข์

แนวทางการปฏิบัติ กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้อง ใจเนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ. ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

4.5 การเสริมสร้างและการปูองกันการกระทำผิดวินัย

แนวทางการปฏิบัติ 1) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรมการสร้างขวัญและกำลังใจการจูงใจฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ตามควรแก่กรณี

กลาวโดยสรุป วินัยและการรักษาวินัย เป็นการที่ขาราชการปฏิบัติตามวินัยการปองกันมิใหขาราชการกระทำผิดวินัยและดำเนินการทางวินัยแกขาราชการผูกระทำผิดโดยผูบริหารตองใชภาวะผูนำสงเสริมใหขาราชการครูมีวินัยโดยการสรางเงื่อนไขและปจจัยตาง ๆ ใหเกิดขึ้นในตัวครูโดยใช้ วิธิการตาง ๆ มีการฝกอบรมเปนตน

**5. การออกจากราชการ**

การใหบุคคลพนจากงานนั้นเปนกระบวนการขั้นสุดทายของการบริหารงานบุคคลเมื่อบุคคลไดปฏิบัติงานใหแกองคกรระยะหนึ่งจนถึงวัยอันสมควรที่จะตองพักผอนจากการทำงานตามสภาพรางกายของมนุษยโดยปกติจะถืออายุ 60 ปี เปนเกณฑแตทั้งนี้ขึ้นอยูกับสมรรถภาพของแตละบุคคลและสภาพของงานที่ตองปฏิบัติ ตลอดจนความพรอมขององคกรดวยซึ่งทางราชการเรียกการเกษียณอายุราชการ

5.1 การลาออกจากราชการ

แนวทางการปฏิบัติ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น 2) รายงานอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

แนวทางการปฏิบัติ 1) ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับ การพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. กำหนด 2) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง 3) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

แนวทางการปฏิบัติ 1) สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา 3) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่

5.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

แนวทางการปฏิบัติ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการ สอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิด โดยประมาทหรือ ความผิดลหุโทษ) 2) รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อน ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายงานการออกจากราช การไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานอกจากดำเนินการตามที่กำหนดใน กฎ ก.ค.ศ. แล้วยังสามารถดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้ คือ

1) กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ

แนวทางการปฏิบัติ (1) ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย (2) ถ้าผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ (3) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

แนวทางการปฏิบัติ (1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัคร ใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ (2) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3) กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลการทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย (ม.30 (1)) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ตาม ( ม.30(4)) กรณีเป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่น เฟือนไม่สมประกอบหรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. (ม.30(5) (7)) กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรค การเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (ม30(8)) หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย (ม.30 (9)) แนวทางการปฏิบัติ (1) สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามคุณสมบัติในมาตรา (ม.30 (1) (4) (5) (7) (8) หรือ (9) แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา (2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติ ตามข้อ 1 ออกจากราชการ (3) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4) กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ม.30 (3))

แนวทางการปฏิบัติ (1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่า ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็นผู้ขาด

คุณสมบัติทั่วไป (ม.30 (3) ) (2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา (3) เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติเห็นว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 (3) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

5) กรณีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่ เหมาะสม แนวทางการปฏิบัติ (1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครูผู้ช่วย ครู และบุคลการทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหน่อยความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม (2) ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ไม่เป็นผู้หย่อนความสามรถไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือเป็นผู้ประพฤติตน เหมาะสม ให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวน และผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อน ความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประตนไม่เหมาะสม ให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา (3) เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่มีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

5.6 กรณีมีมลทินมัวหมอง

แนวทางการปฏิบัติ (1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรงกรณีมีเหตุ อันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นได้มีการกระทำ ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่สั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอาย่างร้ายแรง (2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อ เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา (3) เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทิน หรือมัวหมองกรณีที่ถูกสอบสวนข้างต้น ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จเหตุทดแทน

5.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิด ที่ได้กระทำโดยประมาทหารือความผิดลหุโทษ

แนวทางการปฏิบัติ (1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จ บำนาญเหตุทดแทนเมื่อ ปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้รับโทษจำคุกโดย คำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดย คำพิพากษาถึงที่สุดให้ให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (2) รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปวา การออกจากราชการ เป็นการที่บุคคลผูนั้นพนจากตำแหนงหนาที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของทางราชการซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไมอาจเปนขาราชการตอไปไดเนื่องมาจากการลาออกการลดจำนวนพนักงานลนงานการออกเพราะมีเหตุเสียหายเกษียณอายุหรือทุพพลภาพและตาย หรือตามความประสงคของตัวขาราชการเอง

จากที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามขอบข่ายและภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ย่อสรุปไว้ดังนี้

1) การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง เปนการคาดคะเนเกี่ยวกับการกำหนดกำลังคนหรือกำหนดความตองการดานบุคคลไวลวงหนาทั้งในแงปริมาณและคุณภาพที่หนวยงานตองการวาตองการกำลังคนประเภทใดระดับใดจำนวนเทาใดเมื่อไรไดมาจากไหนดวยปฏิเสธใดและเมื่อไดมาแลวจะเหมาะสมหรือไมอยางไรเปนตน

2) การสรรหาและบรรจุแตงตั้งเป็นการจัดใหบุคคลที่ไดรับการคัดเลือกเขาดำรงตำแหนงหนาที่ เขาปฏิบัติงานและมอบหมายงาน หรือกำหนดหนาที่ความรับผิดชอบในตำแหนงที่ไดรับการบรรจุ

3) การเสริมสรางประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เป็นการทำใหบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทำงานอยางมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยการเพิ่มพูนความรู ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีตอการทำงาน และทำงานที่ตนรับผิดชอบอยางมีคุณภาพประสบความสำเร็จเปนที่พอใจของโรงเรียน

4) วินัยและการรักษาวินัย ไดแก การที่ขาราชการปฏิบัติตามวินัยการปองกันมิใหขาราชการกระทำผิดวินัยและดำเนินการทางวินัยแกขาราชการผูกระทำผิดโดยผูบริหารตองใชภาวะผูนำสงเสริมใหขาราชการครูมีวินัยโดยการสรางเงื่อนไขและปจจัยตาง ๆ ใหเกิดขึ้นในตัวครูโดยใช้วิธีการตาง ๆ มีการฝกอบรมเปนตน

5) การออกจากราชการ เป็นการที่บุคคลผูนั้นพนจากตำแหนงหนาที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของทางราชการซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไมอาจเปนขาราชการตอไปไดเนื่องมาจากการลาออกการลดจำนวนพนักงานลนงานการออกเพราะมีเหตุเสียหายเกษียณอายุหรือทุพพลภาพและตาย หรือตามความประสงคของตัวขาราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผูบังคับบัญชาเพื่อประโยชนของทางราชการซึ่งกรณีนี้ตองเปนไปตามเงื่อนไขหลักเกณฑ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดไวในกฎหมาย

## 2.4 บริบทศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1

ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สำนักงานตั้งอยู่ที่โรงเรียนชุมชนสามัคคีราษฎร์บำรุง ตำบลลำหนองแสน อำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

วัตถุประสงค์และหลักการดำเนินงานของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ได้แก่ 1) เพื่อประสานการดำเนินงานในการจัดการศึกษาภายในศูนย์เครือข่ายโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องของการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน 2) เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา 3) เพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 4) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานสูงขึ้น

ข้อมูลผู้บริหารและครูผู้สอนของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วย 19 โรงเรียน มีผู้บริหาร จำนวน 19 คน และครูผู้สอน จำนวน 140 คน ดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| 1) โรงเรียนหนองกุงศรีวิทยาคาร | ผู้บริหาร 1 คน | ครูผู้สอน 16 คน |
| 2) โรงเรียนชุมชนสามัคคีราษฎร์บำรุง | ผู้บริหาร 1 คน | ครูผู้สอน 16 คน |

| | | |
|---|---|---|
| 3) โรงเรียนหนองบัวคุรุรัฐประชาสรรพ์ | ผู้บริหาร 1 คน | ครูผู้สอน 16 คน |
| 4) โรงเรียนหนองมันปลาวิทยา | ผู้บริหาร 1 คน | ครูผู้สอน 14 คน |
| 5) โรงเรียนหนองแฝกหนองหว้าวิทยา | ผู้บริหาร 1 คน | ครูผู้สอน 7 คน |
| 6) โรงเรียนคำไฮวิทยา | ผู้บริหาร 1 คน | ครูผู้สอน 7 คน |
| 7) โรงเรียนคำถาวรเจริญวิทย์ | ผู้บริหาร 1 คน | ครูผู้สอน 4 คน |
| 8) โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์ | ผู้บริหาร 1 คน | ครูผู้สอน 4 คน |
| 9) โรงเรียนบ้านหนองไผ่ | ผู้บริหาร 1 คน | ครูผู้สอน 5 คน |
| 10) โรงเรียนโคกเจริญวิทยา | ผู้บริหาร 1 คน | ครูผู้สอน 5 คน |
| 11) โรงเรียนท่อนสังข์วิทยา | ผู้บริหาร 1 คน | ครูผู้สอน 4 คน |
| 12) โรงเรียนหนองหอไตรราษฎร์บำรุง | ผู้บริหาร 1 คน | ครูผู้สอน 6 คน |
| 13) โรงเรียนเสริมเสาเล้าวิทยา | ผู้บริหาร 1 คน | ครูผู้สอน 3 คน |
| 14) โรงเรียนไชยวารวิทยา | ผู้บริหาร 1 คน | ครูผู้สอน 6 คน |
| 15) โรงเรียนพรมลีศรีสว่าง | ผู้บริหาร 1 คน | ครูผู้สอน 6 คน |
| 16) โรงเรียนสะอาดนาดีศิลาวิทย์ | ผู้บริหาร 1 คน | ครูผู้สอน 9 คน |
| 17) โรงเรียนสระแก้ววิทยานุกูล | ผู้บริหาร 1 คน | ครูผู้สอน 4 คน |
| 18) โรงเรียนสว่างกิจวิทยา | ผู้บริหาร 1 คน | ครูผู้สอน 4 คน |
| 19) โรงเรียนไชยศรีเรืองวิทย์ | ผู้บริหาร 1 คน | ครูผู้สอน 4 คน |

(**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2**, 2560, หน้า 11-12)

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

**บรรจบ ศรีประภาพงศ์** (2548, หนา 45) ไดศึกษาเรื่อง“ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2” ประจำปการศึกษา 2548 ผลการวิจัยพบวา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยูในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายดาน พบวา ดานการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหนง ดานการสรรหาและบรรจุแตงตั้ง และดานการเสริมสรางประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยูในระดับมาก ดานวินัยและการรักษา วินัยอยูในระดับปานกลาง และดานออกจากราชการอยูในระดับนอย เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผูบริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหนงและจำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกตางกัน สวนจำแนกตามอายุราชการ ไมแตกตางกัน

**ประสงค์ เอี่ยมเวียง** (2548, หน้า 85) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก

**สนิท คงภักดี** (2549, หนา 76) ไดทำวิทยานิพนธเรื่อง“การบริหารงานบุคคลของผูบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2” ผลการวิจัยพบวา ความคิดเห็น

ที่มี ตอการบริหารงานบุคคลของผูบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยูในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปนรายดานพบวาทุกดานอยูในระดับมาก

**สุริยา สวางบุญ** (2550, หน้า 84) ไดศึกษาปญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน ที่เปดสอนในชวงชั้นที่ 1 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ เขต 1 ผลการศึกษา พบวา ทั้งโดยรวมและรายดานอยูในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับคาเฉลี่ยจากมากไปหานอย คือ ดานการสรรหาและบรรจุแตงตั้ง ดานการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหนง ดานวินัยและการ รักษาวินัย ดานการเสริมสรางประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และดานการออกจากราชการ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบวา ผูบริหารสถานศึกษาและครูผูสอนตางก็มีความคิดเห็นอยูในระดับปานกลาง ทั้งโดยรวมและรายดานทุกดาน และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบวา โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาด กลางและขนาดใหญ ตางก็มีปญหาทั้งโดยรวมและรายดานอยูในระดับปานกลาง ยกเวนโรงเรียน ขนาดเล็ก มีปญหาดานการพัฒนาบุคลากรใหมีวิทยฐานะอยูในระดับมาก

**วรายุทธ นามวงศ** (2551, หน้า 72) ไดศึกษาความคิดเห็นของผูบริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ไดรับมอบหมายปฏิบัติงานบุคคลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ เขต 2 ผลการศึกษาพบวา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวม มีคาเฉลี่ยระดับปฏิบัติอยูในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเปนรายดานอยูในระดับมาก 1 ดาน คือ ดานการเสริมสรางประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยูในระดับปานกลาง 3 ดาน เรียงลำดับคาเฉลี่ยจาก มากไปหานอย คือ ดานวินัยและการรักษาวินัย ดานการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหนง ดานการลาออกจากราชการตามลำดับ สวนดานการสรรหาและบรรจุแตงตั้งอยูในระดับนอย ผลการเปรียบเทียบคาเฉลี่ยระดับปฏิบัติ พบวา สถานศึกษาขนาดใหญมีระดับการบริหารงานบุคคลแตกตาง กับสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยสถานศึกษาขนาดใหญ มีระดับการบริหารงานบุคคล มากกวาสถานศึกษาอื่น สวนสถานศึกษาขนาดอื่นไมแตกตางกัน

**วีรพจน์ เคงสม** ( 2551, หน้า 64 ) ไดศึกษา การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจ ตามความคิดเห็นของครู เจาหนาที่ และพนักงาน ผลการศึกษาพบวา การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจ ตามความคิดเห็นของครูเจาหนาที่ และพนักงานอยูในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเปนรายดาน คือดานการสรรหาบุคคลมีการปฏิบัติอยูในระดับมาก สวนดานการพัฒนาบุคคล ดานการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล และดานการธำรงรักษาบุคคลมีการปฏิบัติ อยูในระดับปานกลาง ครูเจาหนาที่และพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่แตกตางกัน ครูเจาหนาที่และพนักงานที่มีประสบการณในตำแหนงตางกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลโดยรวมและรายดานไมแตกตางกัน ครู เจาหนาที่และพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาตางกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายดาน ไมแตกตางกัน

**พระนิรันดร สุทฺธิเมตฺติโก** (2552, หนา 56) ไดศึกษาเรื่อง“การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกนอยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3” ประจำปการศึกษา 2552 ผลการวิจัยพบวา สภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยูในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเปนรายดานพบวา ดานการสรรหาบุคลากร ดานการบำรุงรักษาบุคลากร ดานการพัฒนาบุคลากร ดานการประเมินผลการปฏิบัติงาน และดานการพิจารณาใหบุคลากรพนจากงานมีสภาพ

การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเชนกัน ยกเวนดานการวางแผนอัตรากำลังมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

**พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษพันธุเสือ)** (2554, หน้า 70) ไดศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบวา 1) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายดานพบวา ดานการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหนง ดานการสรรหาและบรรจุแตงตั้ง ดานการเสริมสรางประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและดานวินัยและการรักษาวินัย ดานการออกจากราชการอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผูบริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณสอนแตกตางกัน อยางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.053 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผูบริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม อายุตำแหนงและขนาดโรงเรียนแตกตางกันอยางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ครูในโรงเรียนขนาดใหญมีความเห็นมากกวาครูในโรงเรียนขนาดกลาง

**สมพล อินทรัตน** (2554, หน้า 67) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ผลการวิจัยพบวา 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผูบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงคาเฉลี่ยดังนี้ ดานการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหนงมีคาเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ดานการเสริมสรางประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ดานวินัยและการรักษาวินัย ดานการสรรหาและการบรรจุแตงตั้ง และดานการออกจากราชการมีคาเฉลี่ยต่างที่สุด

**กันตฤทัย พันธุสวัสดิ์** (2556, หน้า 89**)** ศึกษาประสิทธิผลการตัดสินใจในการบริหารงาน บุคคลของผูบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผูบริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบวา 1) ประสิทธิผลการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล ของผูบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผูบริหารและครู ภาพรวมและลักษณะเกณฑอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปนรายดานอยู่ในระดับมากทุกดาน เรียงลำดับคาเฉลี่ยจากมากไปหานอยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ดานการใหความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร ดาน การพัฒนาบุคลากร และดานการสรรหาบุคลากร 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการตัดสินใจใน การบริหารงานบุคคลของผูบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผูบริหารและครูภาพรวม แตกตางกัน อยางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและแตกตางกันอยางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตาม ตำแหนงหนาที่ และเพศ ไมแตกตางกัน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาและรายไดต่อเดือน

**2.5.2 งานวิจัยตางประเทศ**

**Sloane** (1983, p 38) ไดติดตามผลการปฏิบัติงานของผูบริหารโรงเรียนแหงรัฐไมอาซึ่ง ผานการอบรมระยะสั้นโดยการพิจารณาจากความรูที่ไดรับทัศนคติที่ปรากฏและการปฏิบัติงานเฉพาะอยางเปรียบเทียบกับตัวอยางอีกกลุมหนึ่งซึ่งไมไดผานการอบรมแตไดรับการสนับสนุนให้ศึกษา

สาระของการฝกอบรมจากเอกสารตาง ๆ ผลการศึกษาวิจัยพบวา กลุมผูบริหารโรงเรียนที่ผานการฝึกอบรมไดรับความรูในเรื่องการปฏิบัติงานมากขึ้นและมีทัศนคติเปลี่ยนไปในทางบวกซึ่ง สงผลสำเร็จในการทำงานรวมทั้งมีทัศนะในการปฏิบัติงานเฉพาะและสามารถนำไปใชอยางไดผลสวนกลุมผูบริหารโรงเรียนที่ไดรับการสงเสริมใหศึกษาสาระของการฝกอบรมดวยตนเองมีแนวโนมที่จะไดรับความรูเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และมีทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะอยางนอยกวาผูบริหารที่ผานการฝกอบรมโดยเฉพาะ

**Blanks** (1991, p 27) ไดศึกษาวิจัย “รูปแบบของงานสำหรับผูทำหนาที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคโรไลนาเหนือ (North Carolina) สหรัฐอเมริกา” พบวา การบริหารบุคคล ของโรงเรียนยังอยูในชวงของการพัฒนา แตยังลาหลังกวาการบริหารบุคคลของหนวยงานอื่น ๆ ถึงแมวาบุคลากรที่รับผิดชอบดานบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรูสูงก็ตามแตในดานวิชาการแลวเขาเหลานั้นก็ยังไมพรอมในดานการบริหารบุคคลจึงตองใหบุคคลเหลานั้นฝึกทักษะความชำนาญไมวาจะเปนดานการฝกอบรมในลักษณะประจำการ หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียนการบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเปนตองกำหนดความสำคัญกอนหลังโดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวทำงาน หรือตำแหนงของบุคลากรถาอาศัยรูปแบบการพัฒนาองคการหรือบุคลากรของภาคธุรกิจเอกชนเปนตัวอยาง การบริหารบุคคลของโรงเรียนเปนงานที่เปนไปได

จากที่ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับครูผู้สอน เพราะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อทำงานในองค์กรทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลดีต่อนักเรียนและส่งผลทำให้การบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ เป็นที่ยอมรับของครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนให้ความร่วมมือช่วยเหลืองานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี

# บทที่ 3
# วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2” เป็นการศึกษาโดยการใช้ระเบียบ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการศึกการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

## 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 19 โรงเรียน จำนวนครูผู้สอน 140 คน (**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2**, 2560, หน้า 12)

### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2560 ซึ่งมีทั้งหมด 19 โรงเรียน ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน (**ธนานินทร์ ศิลป์จารุ**, 2552, หน้า 49)

## 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่างโดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง 103 คน

3.2.2 จำแนกประชากร 140 คน ตามรายชื่อโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

3.2.3 สุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling)โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามจำนวนครูผู้สอนกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 19 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ลำดับที่ 1-19 จนได้ครบจำนวน 103 คน เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

ตัวอย่างการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละสถานศึกษา เช่น โรงเรียนหนองกุงศรีวิทยาคมมีจำนวนครูผู้สอน 16 คน จากทั้งหมด 140 คน เทียบตามสัดส่วนของบัญญัติไตรยางศ์ ได้ดังนี้

ครูผู้สอน ทั้งหมด 140 คน สุ่มเลือกมา 103 คน

ถ้าครูผู้สอน ทั้งหมด 1 คน สุ่มเลือกมา $\frac{103}{140}$ คน

ถ้าครูผู้สอน ทั้งหมด 16 คน สุ่มเลือกมา $\frac{103 \times 16}{140} = 11.77$ คน

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนหนองกุงศรีวิทยาคมเท่ากับ 12 คน ตามตารางที่ 3.1 ดังนี้

**ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

| โรงเรียน | จำนวนประชากร | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
|---|---|---|
| 1. โรงเรียนหนองกุงศรีวิทยาคม | 16 | $\frac{103 \times 16}{140}$ = 11.77 = 12 คน |
| 2. โรงเรียนชุมชนสามัคคีราษฎร์บำรุง | 16 | $\frac{103 \times 16}{140}$ = 11.77 = 12 คน |
| 3. โรงเรียนหนองบัวคุรุรัฐประชาสรรพ์ | 16 | $\frac{103 \times 16}{140}$ = 11.77 = 12 คน |
| 4. โรงเรียนหนองมันปลาวิทยา | 14 | $\frac{103 \times 14}{140}$ = 10.30 = 10 คน |
| 5. โรงเรียนหนองแฝกหนองหว้าวิทยา | 7 | $\frac{103 \times 7}{140}$ = 5.15 = 5 คน |
| 6. โรงเรียนคำไฮวิทยา | 7 | $\frac{103 \times 7}{140}$ = 5.15 = 5 คน |
| 7. โรงเรียนคำถาวรเจริญวิทย์ | 4 | $\frac{103 \times 5}{140}$ = 2.94 = 3 คน |
| 8. โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์วิทยา | 4 | $\frac{103 \times 4}{140}$ = 2.94 = 3 คน |
| 9. โรงเรียนบ้านหนองไผ่ | 5 | $\frac{103 \times 5}{140}$ = 3.68 = 4 คน |
| 10. โรงเรียนโคกเจริญวิทยา | 5 | $\frac{103 \times 5}{104}$ = 3.68 = 4 คน |
| 11. โรงเรียนท่อนสังข์วิทยา | 4 | $\frac{103 \times 4}{140}$ = 2.94 = 3 คน |
| 12. โรงเรียนหนองหอไตรราษฎร์บำรุง | 6 | $\frac{103 \times 6}{140}$ = 4.41 = 4 คน |
| 13. โรงเรียนเสริมเสาเล้าวิทยา | 3 | $\frac{103 \times 3}{140}$ = 2.21 = 2 คน |
| 14. โรงเรียนไชยวารวิทยา | 6 | $\frac{103 \times 6}{140}$ = 4.41 = 4 คน |
| 15. โรงเรียนพรมลีศรีสว่าง | 6 | $\frac{103 \times 6}{140}$ = 4.41 = 4 คน |
| 16. โรงเรียนสะอาดนาดีศิลาวิทย์ | 9 | $\frac{103 \times 10}{140}$ = 6.62 = 7 คน |

| | | |
|---|---|---|
| 17. โรงเรียนสระแก้ววิทยานุกูล | 4 | $\frac{103 \times 4}{140}$ = 2.94 = 3 คน |
| 18. โรงเรียนสว่างกิจวิทยา | 4 | $\frac{103 \times 4}{140}$ = 2.94 = 3 คน |
| 19. โรงเรียนไชยศรีเรืองวิทย์ | 4 | $\frac{103 \times 4}{140}$ = 2.94 = 3 คน |
| รวมทั้งหมด | 140 | 103 |

## 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2550, หน้า 100 - 102) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีจำนวนทั้งหมด 35 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำนวน 7 ข้อ 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 7 ข้อ 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำนวน 7 ข้อ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำนวน 7 ข้อ และ5) ด้านการออกจากราชการ จำนวน 7 ข้อ

**ตอนที่ 3** เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

## 3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

### 3.4.1 การสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire)ศึกษาหลักการและทฤษฎี ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จากผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยไว้

1) กำหนดกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

(1) ดร.ภูมิพัทธ เรืองแหล่

| | |
|---|---|
| การศึกษา | ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) |
| ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 |
| สถานที่ทำงาน | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 |
| | เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ถ้อยคำภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ |

(2) พระฟูตระกูล พุทฺธรกฺขิโต, ดร.

| | |
|---|---|
| การศึกษา | ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) |
| ตำแหน่ง | อาจารย์ประจำ วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามหามกุฏราชวิทยาลัย |
| สถานที่ทำงาน | วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามหามกุฏราชวิทยาลัย |
| | เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีวิจัยและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ |

(3) นายไพจิตร ศรีโนนยาง

| | |
|---|---|
| การศึกษา | ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) |
| ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองมันปลาวิทยา |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนหนองมันปลาวิทยา |
| | เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ |

เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขและพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถามโดยให้สอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ หรือคำนิยามศัพท์ของการวิจัยกับรายการข้อโดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) (**สุวรีย์ ศิริโภคารภิรมย์, 2546**, หน้า 243-244) ซึ่งพิจารณาใน 3 กรณี คือ เห็นด้วย ไม่แน่ใจ และไม่เห็นด้วย ต่อข้อคำถามนั้น ๆ โดยกำหนดค่าคะแนนดังนี้

+ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับเนื้อหา

-1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องสัมพันธ์เนื้อหา

หลังจากนั้นใช้วิธีการคำนวณหาค่า IOC ใช้สูตรซึ่งอ้างใน สุวิมล ติรกานนท์ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าดัชนี IOC คำนวณได้มากว่าหรือเท่ากับ 0.60 ข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.60 ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไป หรือต้องปรับปรุงใหม่แล้วนำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อโดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ผลการตรวจสอบปรากฏว่า ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 (ภาคผนวกหน้า 96-97)

1) ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 19 โรงเรียน จำนวน 103 ฉบับ

**3.4.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ**

การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนหนองกุงศรีวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination Power) โดยใช้วิธี Corrected Item – total correlation มีค่าระหว่าง 0.3054-0.8074 (ภาคผนวกหน้า 99-100 ) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha$ -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (**ล้วน สายยศ, 2538**, หน้า 200) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 (ภาคผนวกหน้า 100) ซึ่งค่าแอลฟา (Alpha) ที่ใช้ได้ควรมากกว่า 0.60

2) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

## 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นำเรียนประธานศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.5.2 แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและความเป็นอิสระในการให้ข้อมูลรายละเอียดของแบบสอบถาม รวมทั้งประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องครบถ้วน โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.5.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามคืนมาจำนวน 103 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.5.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

## 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยได้นำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดั้งนี้

**3.6.1 แบบสอบถาม ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมีคำตอบให้เลือก (Check List) โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ

**3.6.2 แบบสอบถาม ตอนที่ 2** เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด,2545, หน้า 60) สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
3 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
1 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การแปลความหมายของข้อมูลพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์จุดกลาง (Midpoint) ของระดับช่วงคะแนน 5 ระดับ (**ยุทธ ไกยวรรณ์**, 2550, หน้า 100 - 102) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แล้วนำไปเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่า t-test และ F-test (One-way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่าง ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2

**3.6.3 แบบสอบถาม ตอนที่ 3** เป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended Question) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 วิเคราะห์

ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์โดยสรุปเป็นความเรียงและจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ในตอนที่ 3 ของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

## 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.7.1 การหาค่าคุณภาพของแบบสอบถาม โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1) การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

2) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination Power) โดยใช้วิธี Corrected Item – total correlation

3) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบทั้งฉบับใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cornbach) (**บุญชม ศรีสะอาด**, 2545, หน้า 102)

3.7.2 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1) ความถี่ (Frequency)

2) ร้อยละ (Percentage)

3) ค่าเฉลี่ย (Mean)

4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.3 สถิติทดสอบสมมติฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

1) ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบข้อมูล t-test ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรที่ศึกษาของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

2) ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบข้อมูล F-test (One - way ANOVA) ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้สูตรของเชฟเฟ่ (Scheffe’s method)

# บทที่ 4
# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์ตามที่คาดหวัง ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้วิธีแจกแบบสอบถามจำนวน 103 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังจะกล่าวถึงตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

## 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

t แทน สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาความมีวินัยสำคัญตามการแจกแจงแบบ t (t-distrlbution)

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

Df แทน ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)

F แทน สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญตามการแจกแจงแบบ f (F-distrlbution)

Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 4.2 ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาความถี่และร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายตามตารางที่ 4.1

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ทั้งในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ ตามตารางที่ 4.2-4.7

**ตอนที่ 3** ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F-test (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's) ตามตารางที่ 4.8 - 4.43

**ตอนที่ 4** ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ใช้การวิเคราะห์โดยการจัดกลุ่มตามองค์ประกอบของข้อมูลและวิเคราะห์โดยการจัดกลุ่มตามองค์ประกอบของข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนานำโดยเขียนในลักษณะความเรียงเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุถึงข้อเสนอแนะทั้ง 5 ด้าน คือ

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย
5) ด้านการออกจากราชการ

## 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดังปรากฏตามตารางที่ 4.1**

**ตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

n=103

| ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1. เพศ | | |
| - ชาย | 45 | 43.70 |
| - หญิง | 58 | 56.30 |
| 2. อายุ | | |
| - 20-34 ปี | 29 | 28.20 |
| - 35-44 ปี | 48 | 46.60 |
| - 45 ปีขึ้นไป | 26 | 25.20 |
| 3. ประสบการณ์การทำงาน | | |
| - 1-10 ปี | 68 | 68.00 |
| - 11-20 ปี | 19 | 19.00 |
| - 21 ปี ขึ้นไป | 16 | 16.00 |
| **รวม** | **103** | **100.00** |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 103 คน จำแนกเพศของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 เป็นเพศชาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 จำแนกตามอายุส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 35-44 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60 อายุ 20-34 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 และอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 ประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.2-4.7**

**ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน**

**n=103**

| ด้านที่ | การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 | ระดับความคิดเห็น | | |
|---|---|---|---|---|
| | | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
| 1 | ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง | 4.09 | 0.69 | มาก |
| 2 | ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง | 3.95 | 0.76 | มาก |
| 3 | ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ | 4.08 | 0.68 | มาก |
| 4 | ด้านวินัยและการรักษาวินัย | 3.96 | 0.76 | มาก |
| 5 | ด้านการออกจากราชการ | 4.05 | 0.71 | มาก |
| | **โดยรวม** | **4.03** | **0.72** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 4.03 , S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ( $\overline{X}$ = 4.09 , S.D. = 0.69) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ( $\overline{X}$ = 4.08 , S.D. = 0.68) ด้านการออกจากราชการ ( $\overline{X}$ = 4.05 , S.D. = 0.71) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ( $\overline{X}$ = 3.96 , S.D. = 0.76) และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ( $\overline{X}$ = 3.95 , S.D. = 0.76) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตนที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง**

**n=103**

| ข้อที่ | ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง | ระดับความคิดเห็น | | |
|---|---|---|---|---|
| | | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
| 1 | วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียน | 4.27 | 0.74 | มากที่สุด |
| 2 | จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | 4.10 | 0.69 | มาก |
| 3 | นำแผนอัตรากำลังเพื่อเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | 4.09 | 0.64 | มาก |
| 4 | นำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติในการจัดครูเข้าสอนเพื่อจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน | 4.07 | 0.74 | มาก |
| 5 | การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลดเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | 3.99 | 0.62 | มาก |
| 6 | ประเมินเพื่อขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด | 4.06 | 0.67 | มาก |
| 7 | ส่งคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | 4.01 | 0.71 | มาก |
| | **รวม** | **4.09** | **0.69** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 4.09 , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียน ( $\overline{X}$ = 4.27 , S.D. = 0.74) รองลงมาคือ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ( $\overline{X}$ = 4.10 , S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลดเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ( $\overline{X}$ = 3.99 , S.D. = 0.62)

**ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง**

**n=103**

| ข้อที่ | ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | ระดับความคิดเห็น | | |
|---|---|---|---|---|
| | | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
| 1 | ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในโรงเรียน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด | 3.73 | 0.91 | มาก |
| 2 | เสนอเหตุผลและความจำเป็นต่อการเรียนการสอนของโรงเรียนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบในการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะของบุคลากรในโรงเรียน | 4.08 | 0.80 | มาก |
| 3 | ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด | 4.60 | 0.63 | มากที่สุด |
| 4 | ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด | 3.83 | 0.73 | มาก |
| 5 | เสนอคำร้องการแต่งตั้ง ย้าย โอน หรือเปลี่ยนสถานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น | 3.77 | 0.42 | มาก |
| 6 | การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมาย เช่น กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหาร เสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. อนุมัติ | 3.63 | 0.85 | มาก |
| 7 | การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้ง | 4.04 | 0.98 | มาก |
| | **รวม** | **3.95** | **0.76** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 3.95 , S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณตาม

หลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ( $\overline{X}$ = 4.60 , S.D. = 0.63) รองลงมาคือ เสนอเหตุผลและความจำเป็นต่อการเรียนการสอนของโรงเรียนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบในการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะของบุคลากรในโรงเรียน ( $\overline{X}$ = 4.08 , S.D. = 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมาย เช่น กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหาร เสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. อนุมัติ ( $\overline{X}$ = 3.63 , S.D. = 0.85)

**ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ**

**n=103**

| ข้อที่ | ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ | ระดับความคิดเห็น | | |
|---|---|---|---|---|
| | | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
| 1 | การแจ้งภาระงานและมาตรฐานวิชาชีพแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน | 4.29 | 0.69 | มากที่สุด |
| 2 | การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกัน | 4.16 | 0.68 | มาก |
| 3 | การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด | 4.14 | 0.64 | มาก |
| 4 | การดำเนินการเกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้าง ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด | 4.05 | 0.73 | มาก |
| 5 | จัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างในโรงเรียน | 3.99 | 0.59 | มาก |
| 6 | การดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราช อิสริยาภรณ์แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน | 4.00 | 0.66 | มาก |
| 7 | การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประพฤติดีและมีผลงานเป็นที่ปรากฏ | 3.94 | 0.78 | มาก |
| | **รวม** | **4.08** | **0.68** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 4.08 , S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแจ้งภาระงานและมาตรฐานวิชาชีพแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน ( $\overline{X}$ = 4.29 , S.D. = 0.69) รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกัน ( $\overline{X}$ = 4.16 , S.D. = 0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประพฤติดีและมีผลงานเป็นที่ปรากฏ ( $\overline{X}$ = 3.94 , S.D. = 0.78)

**ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย**

**n=103**

| ข้อที่ | ด้านวินัยและการรักษาวินัย | ระดับความคิดเห็น | | |
|---|---|---|---|---|
| | | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
| 1 | การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย กรณีความผิดวินัยร้ายแรง และกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง | 3.95 | 0.76 | มาก |
| 2 | ดำเนินการอุทธรณ์กรณีวินัยไม่ร้ายแรงและกรณีวินัยร้ายแรงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด | 4.03 | 0.74 | มาก |
| 3 | แต่งตั้งคณะกรรมการร้องทุกข์กรณีข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรม | 4.06 | 0.67 | มาก |
| 4 | ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.02 | 0.87 | มาก |
| 5 | การดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้าง และพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน | 3.92 | 0.70 | มาก |
| 6 | หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย | 3.99 | 0.76 | มาก |
| 7 | รายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | 3.79 | 0.81 | มาก |
| | **รวม** | **3.96** | **0.76** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 3.96 , S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แต่งตั้งคณะกรรมการร้องทุกข์กรณีข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรม ( $\overline{X}$ = 4.06 , S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ดำเนินการอุทธรณ์กรณีวินัยไม่ร้ายแรงและกรณีวินัยร้ายแรงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ( $\overline{X}$ = 4.03 , S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ( $\overline{X}$ = 3.79 , S.D. = 0.81)

**ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการออกจากราชการ**

n=103

| ข้อที่ | ด้านการออกจากราชการ | ระดับความคิดเห็น | | |
|---|---|---|---|---|
| | | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
| 1 | พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ | 4.07 | 0.78 | มาก |
| 2 | การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด | 3.77 | 0.55 | มาก |
| 3 | การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในทุกกรณีเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน | 3.88 | 0.80 | มาก |
| 4 | การดำเนินการสั่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน | 4.02 | 0.78 | มาก |
| 5 | ให้ข้าราชการครูออกจากราชการ กรณีพบว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปพร้อมรายงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้นสังกัดให้ทราบ | 4.23 | 0.66 | มากที่สุด |
| 6 | การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบ คุณสมบัติและสอบสวน กรณีมีเหตุอันควรสงสัย ตามระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้อง | 4.25 | 0.65 | มากที่สุด |
| 7 | รายงานการลาออกจากราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | 4.12 | 0.72 | มาก |
| | **รวม** | **4.05** | **0.71** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 4.05 , S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ระดับมาก 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบ คุณสมบัติและสอบสวน กรณีมีเหตุอันควรสงสัย ตามระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้อง ( $\overline{X}$ = 4.25 , S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ให้ข้าราชการครูออกจากราชการกรณีพบว่าขาดคุณสมบัติ ทั่วไปพร้อมรายงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้นสังกัดให้ทราบ ( $\overline{X}$ = 4.23 , S.D. = 0.66) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ( $\overline{X}$ = 3.77 , S.D. = 0.55)

## ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

**ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่าครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน ดังทดสอบสมมติฐานตารางที่ 4.8-4.43**

**สมมติฐานข้อที่ 1 ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน**

**ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมจำแนกตามเพศ**

| เพศ | n | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| ชาย | 45 | 4.04 | 0.71 | มาก |
| หญิง | 58 | 4.02 | 0.72 | มาก |
| **โดยรวม** | **103** | **4.03** | **0.72** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม จำแนกตามเพศ อยู่ระดับมาก ทั้งเพศชายและเพศหญิง

**ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 โดยรวมจำแนกตามเพศ**

| เพศ | n | $\overline{X}$ | S.D. | t | Sig.(2-tailed) |
|---|---|---|---|---|---|
| ชาย | 45 | 4.04 | 0.71 | 0.986 | 0.326 |
| หญิง | 58 | 4.02 | 0.72 | | |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามเพศ**

| เพศ | n | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| ชาย | 45 | 4.13 | 0.71 | มาก |
| หญิง | 58 | 4.04 | 0.66 | มาก |
| **รวม** | **103** | **4.09** | **0.69** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามเพศ ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยรวม อยู่ระดับมาก

**ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามเพศ**

| เพศ | n | $\overline{X}$ | S.D. | t | Sig.(2-tailed) |
|---|---|---|---|---|---|
| ชาย | 45 | 4.13 | 0.71 | 1.930 | 0.056 |
| หญิง | 58 | 4.03 | 0.66 | | |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามเพศ**

| เพศ | n | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| ชาย | 45 | 3.95 | 0.76 | มาก |
| หญิง | 58 | 3.95 | 0.76 | มาก |
| **รวม** | **103** | **3.95** | **0.76** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามเพศ ทั้งเพศชายและเพศหญิงโดยรวม อยู่ระดับมาก

**ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามเพศ**

| เพศ | n | $\overline{X}$ | S.D. | t | Sig.(2-tailed) |
|---|---|---|---|---|---|
| ชาย | 45 | 3.95 | 0.76 | 0.228 | 0.820 |
| หญิง | 58 | 3.95 | 0.76 | | |

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามเพศ**

| เพศ | n | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| ชาย | 45 | 4.08 | 0.68 | มาก |
| หญิง | 58 | 4.08 | 0.68 | มาก |
| **รวม** | **103** | **4.08** | **0.68** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามเพศ ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยรวม อยู่ระดับมาก

**ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามเพศ**

| เพศ | n | $\overline{X}$ | S.D. | t | Sig.(2-tailed) |
|---|---|---|---|---|---|
| ชาย | 45 | 4.08 | 0.68 | -0.038 | 0.970 |
| หญิง | 58 | 4.08 | 0.68 | | |

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามเพศ**

| เพศ | n | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| ชาย | 45 | 3.93 | 0.78 | มาก |
| หญิง | 58 | 3.99 | 0.73 | มาก |
| **รวม** | **103** | **3.96** | **0.76** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามเพศ ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยรวม อยู่ระดับมาก

**ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามเพศ**

| เพศ | n | $\overline{X}$ | S.D. | t | Sig.(2-tailed) |
|---|---|---|---|---|---|
| ชาย | 45 | 3.93 | 0.78 | -1.249 | 0.359 |
| หญิง | 58 | 3.99 | 0.73 | | |

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามเพศ**

| เพศ | n | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| ชาย | 45 | 4.09 | 0.70 | มาก |
| หญิง | 58 | 4.01 | 0.72 | มาก |
| **รวม** | **103** | **4.05** | **0.71** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามเพศ ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยรวม อยู่ระดับมาก

**ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามเพศ**

| เพศ | n | $\overline{X}$ | S.D. | t | Sig.(2-tailed) |
|---|---|---|---|---|---|
| ชาย | 45 | 4.09 | 0.70 | 1.336 | 0.185 |
| หญิง | 58 | 4.01 | 0.72 | | |

จากตารางที่ 4.19 พบว่าครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2 ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน**

**ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมจำแนกตามอายุ**

| อายุ | n | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| 20-34 ปี | 29 | 4.02 | 0.70 | มาก |
| 35-44 ปี | 48 | 4.05 | 0.75 | มาก |
| 45 ปีขึ้นไป | 26 | 4.02 | 0.71 | มาก |
| **โดยรวม** | **103** | **4.03** | **0.72** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 จำแนกตามอายุ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทุกช่วงอายุ

**ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 โดยรวมจำแนกตามอายุ**

| อายุ | ss | df | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 0.006 | 2 | 0.003 | 0.176 | 0.839 |
| ภายในกลุ่ม | 1.619 | 100 | 0.16 | | |
| **โดยรวม** | **1.625** | **102** | | | |

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันโดยรวม มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามอายุ**

| อายุ | n | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| 20-34 ปี | 29 | 4.04 | 0.67 | มาก |
| 35-44 ปี | 48 | 4.11 | 0.70 | มาก |
| 45 ปีขึ้นไป | 26 | 4.08 | 0.69 | มาก |
| **รวม** | **103** | **4.09** | **0.69** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก ทุกช่วงอายุ

**ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามอายุ**

| อายุ | ss | df | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 0.080 | 2 | 0.40 | 0.562 | 0.572 |
| ภายในกลุ่ม | 7.085 | 100 | 0.71 | | |
| **รวม** | **7.164** | **102** | | | |

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามอายุ ทุกช่วงอายุ ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามอายุ**

| อายุ | n | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| 20-34 ปี | 29 | 4.02 | 0.78 | มาก |
| 35-44 ปี | 48 | 3.92 | 0.74 | มาก |
| 45 ปีขึ้นไป | 26 | 3.90 | 0.75 | มาก |
| **รวม** | **103** | **3.95** | **0.76** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก ทุกช่วงอายุ

**ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามอายุ**

| อายุ | ss | Df | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 0.014 | 2 | 0.007 | 0.113 | 0.893 |
| ภายในกลุ่ม | 6.380 | 100 | 0.064 | | |
| **รวม** | **6.395** | **102** | | | |

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามอายุ**

| อายุ | n | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| 20-34 ปี | 29 | 4.08 | 0.70 | มาก |
| 35-44 ปี | 48 | 4.09 | 0.66 | มาก |
| 45 ปีขึ้นไป | 26 | 4.06 | 0.69 | มาก |
| **รวม** | **103** | **4.08** | **0.68** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก ทุกช่วงอายุ

**ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามอายุ**

| อายุ | ss | Df | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 0.014 | 2 | 0.007 | 0.113 | 0.893 |
| ภายในกลุ่ม | 6.380 | 100 | 0.064 | | |
| **รวม** | **6.395** | **102** | | | |

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามอายุ**

| อายุ | n | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| 20-34 ปี | 29 | 3.96 | 0.76 | มาก |
| 35-44 ปี | 48 | 3.96 | 0.76 | มาก |
| 45 ปีขึ้นไป | 26 | 3.94 | 0.77 | มาก |
| **รวม** | **103** | **3.96** | **0.76** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก ทุกช่วงอายุ

**ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามอายุ**

| อายุ | ss | Df | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 0.004 | 2 | 0.002 | 0.022 | 0.979 |
| ภายในกลุ่ม | 8.713 | 100 | 0.087 | | |
| **รวม** | **8.716** | **102** | | | |

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามอายุ**

| อายุ | n | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| 20-34 ปี | 29 | 4.05 | 0.71 | มาก |
| 35-44 ปี | 48 | 4.05 | 0.71 | มาก |
| 45 ปีขึ้นไป | 26 | 4.04 | 0.72 | มาก |
| **รวม** | **103** | **4.05** | **0.71** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก ทุกช่วงอายุ

**ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามอายุ**

| อายุ | ss | Df | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 0.004 | 2 | 0.002 | 0.022 | 0.979 |
| ภายในกลุ่ม | 8.713 | 100 | 0.087 | | |
| **รวม** | **8.716** | **102** | | | |

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 3 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน**

**ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน**

| ประสบการณ์การทำงาน | n | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| 1-10 ปี | 68 | 4.04 | 0.73 | มาก |
| 11-20 ปี | 19 | 4.02 | 0.71 | มาก |
| 21 ปี ขึ้นไป | 16 | 4.02 | 0.71 | มาก |
| **โดยรวม** | **103** | **4.03** | **0.72** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทุกช่วงประสบการณ์

**ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน**

| อายุ | ss | df | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 0.072 | 2 | 0.036 | 2.335 | 0.102 |
| ภายในกลุ่ม | 1.552 | 100 | 0.016 | | |
| **โดยรวม** | **1.625** | **102** | | | |

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวม มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน**

| ประสบการณ์การทำงาน | n | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| 1-10 ปี | 68 | 4.10 | 0.69 | มาก |
| 11-20 ปี | 19 | 4.11 | 0.69 | มาก |
| 21 ปี ขึ้นไป | 16 | 3.97 | 0.68 | มาก |
| **รวม** | **103** | **4.09** | **0.69** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกช่วงประสบการณ์

**ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน**

| อายุ | ss | Df | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 0.231 | 2 | 0.116 | 1.668 | 0.194 |
| ภายในกลุ่ม | 6.933 | 100 | 0.069 | | |
| **รวม** | **7.164** | **102** | | | |

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.36 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน**

| ประสบการณ์การทำงาน | n | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| 1-10 ปี | 68 | 3.99 | 0.78 | มาก |
| 11-20 ปี | 19 | 3.96 | 0.74 | มาก |
| 21 ปี ขึ้นไป | 16 | 3.80 | 0.75 | มาก |
| **รวม** | **103** | **3.95** | **0.76** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทุกช่วงประสบการณ์

**ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน**

| อายุ | ss | df | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 0.439 | 2 | 0.220 | 2.533 | 0.085 |
| ภายในกลุ่ม | 8.672 | 100 | 0.087 | | |
| **รวม** | **9.111** | **102** | | | |

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.38 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน**

| ประสบการณ์การทำงาน | n | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| 1-10 ปี | 68 | 4.10 | 0.70 | มาก |
| 11-20 ปี | 19 | 3.99 | 0.68 | มาก |
| 21 ปี ขึ้นไป | 16 | 4.12 | 0.65 | มาก |
| **รวม** | **103** | **4.08** | **0.68** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกช่วงประสบการณ์

**ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน**

| อายุ | ss | Df | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 0.185 | 2 | 0.093 | 1.491 | 0.230 |
| ภายในกลุ่ม | 6.210 | 100 | 0.062 | | |
| **รวม** | **6.395** | **102** | | | |

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.40 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน**

| ประสบการณ์การทำงาน | n | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| 1-10 ปี | 68 | 3.97 | 0.77 | มาก |
| 11-20 ปี | 19 | 3.95 | 0.74 | มาก |
| 21 ปี ขึ้นไป | 16 | 3.94 | 0.79 | มาก |
| **รวม** | **103** | **3.96** | **0.76** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทุกช่วงประสบการณ์

**ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน**

| อายุ | ss | Df | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 0.024 | 2 | 0.012 | 0.171 | 0.843 |
| ภายในกลุ่ม | 7.148 | 100 | 0.071 | | |
| **รวม** | **7.172** | **102** | | | |

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.42 ค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน**

| ประสบการณ์การทำงาน | n | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|---|
| 1-10 ปี | 68 | 4.06 | 0.75 | มาก |
| 11-20 ปี | 19 | 4.04 | 0.67 | มาก |
| 21 ปี ขึ้นไป | 16 | 4.03 | 0.70 | มาก |
| **รวม** | **103** | **4.05** | **0.71** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทุกช่วงประสบการณ์

**ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน**

| อายุ | ss | df | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 0.014 | 2 | 0.007 | 0.083 | 0.921 |
| ภายในกลุ่ม | 8.702 | 100 | 0.087 | | |
| **รวม** | **8.716** | **102** | | | |

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน**

**4.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง**

ครูผู้สอนได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง คือ ควรให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องประชุมวางแผนกำหนดความต้องการกับการขาดแคลนในสาขาที่ต้องการเป็นหลัก ควรกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจนว่าในแต่ละปีว่าต้องการครูวิชาเอกอะไร มีความสามารถอะไร

**4.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง**

ครูผู้สอนได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือ ควรสรรหาลูกจ้างให้เป็นไปตามระเบียบการสอบอย่างตรงไปตรงมา ควรแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาตำแหน่งลูกจ้าง ให้ตรงกับความสามารถ

**4.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ**

ครูผู้สอนได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือ ควรจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับหน้าที่การงาน สนับสนุนข้าราชการเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะให้สูงขึ้น เอาใจใส่บุคลากรติดตามให้กำลังใจแก่บุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน

**4.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย**

ครูผู้สอนได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย คือ ควรจัดอบรมเรื่องระเบียบวินัยและวิธีการรักษาวินัยให้กับข้าราชการ ลูกจ้าง มีการป้องกันไม่ให้ข้าราชการลูกจ้างทำผิดวินัยและบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล

**4.5 ด้านการออกจากราชการ**

ครูผู้สอนได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการออกจากราชการ คือ ควรได้รับความเป็นธรรมเรื่องเกี่ยวกับการออกจากราชการและควรแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความรู้มาตรวจสืบสวนเมื่อข้าราชการกระทำความผิด

# บทที่ 5
# สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และได้สมมติฐานของการวิจัยว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา 1 แตกต่างกัน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 140 คน กำหนดเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของครูผู้สอน ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close end) ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert,s Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตอนที่ 3 เป็นแบบคำถามปลายเปิด (Opened ended question) ผู้ตอบให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกออกเป็น 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ในเรื่องเพศ ส่วน F-test (One-way ANOVA) ในการทดสอบความแปรปรวนในทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากกว่า 2 กลุ่ม ในเรื่อง อายุและประสบการณ์การทำงาน โดยวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ ซึ่งสามารถสรุปผลของการวิจัยตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย
5.2 อภิปรายผลการวิจัย
5.3 ข้อเสนอแนะ

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สามารถสรุปได้ดังนี้

**5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของตอบแบบสอบถาม**

พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 35-44 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60 และมีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00

**5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2**

พบว่าโดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 6 ข้อ เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คือ วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียน รองลงมาคือ จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลดเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด รองลงมาคือ เสนอเหตุผลและความจำเป็นต่อการเรียนการสอนของโรงเรียนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบในการบรรจุแต่งตั้งใน

ตำแหน่งวิทยฐานะของบุคลากรในโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมาย เช่น กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหาร เสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. อนุมัติ

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การแจ้งภาระงานและมาตรฐานวิชาชีพแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประพฤติดีและมีผลงานเป็นที่ปรากฏ

4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ แต่งตั้งคณะกรรมการร้องทุกข์กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรม รองลงมาคือ ดำเนินการอุทธรณ์กรณีวินัยไม่ร้ายแรงและกรณีวินัยร้ายแรงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ รายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5) ด้านการออกจากราชการ พบว่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ระดับมาก 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การแต่งตั้งคณะกรรม การดำเนินการตรวจสอบ คุณสมบัติและสอบสวนกรณีมีเหตุอันควรสงสัยตามระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้อง รองลงมาคือ ให้ข้าราชการครูออกจากราชการ กรณีพบว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปพร้อมรายงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้นสังกัดให้ทราบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

**5.1.3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2**

1) ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2) ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

**5.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2**

พบว่า ครูผู้สอนได้เสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นรายด้าน ดังนี้

**1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง**

ครูผู้สอนได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง คือ ควรให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องประชุมวางแผนกำหนดความต้องการกับการขาดแคลนในสาขาที่ต้องการเป็นหลัก ควรกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจนว่าในแต่ละปีว่าต้องการครูวิชาเอกอะไร มีความสามารถอะไร

**2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง**

ครูผู้สอนได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือ ควรสรรหาลูกจ้างให้เป็นไปตามระเบียบการสอบอย่างตรงไปตรงมา ควรแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาตำแหน่งลูกจ้าง ให้ตรงกับความสามารถ

**3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ**

ครูผู้สอนได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือ ควรจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับหน้าที่การงาน สนับสนุนข้าราชการเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะให้สูงขึ้น เอาใจใส่บุคลากรติดตามให้กำลังใจแก่บุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน

**4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย**

ครูผู้สอนได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย คือ ควรจัดอบรมเรื่องระเบียบวินัยและวิธีการรักษาวินัยให้กับข้าราชการ ลูกจ้าง มีการป้องกันไม่ให้ข้าราชการลูกจ้างทำผิดวินัยและบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล

**5. ด้านการออกจากราชการ**

ครูผู้สอนได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์

เขต 2 ด้านการออกจากราชการ คือ ควรได้รับความเป็นธรรมเรื่องเกี่ยวกับการออกจากราชการและควรแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความรู้มาตรวจสืบสวนเมื่อข้าราชการกระทำความผิด

## 5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ เป็นอย่างดี จากข้อค้นพบข้างต้นพอสรุปเป็นหลักการพื้นฐานได้ว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในปัจจุบันนั้น แม้ว่าจะเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าใน วิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่การบริหารงานบุคคล ตามกรอบภาระงานของการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการนั้น เป็นภาระงานในกรอบการทำงานแบบใหม่ ที่มีการมอบอำนาจในการบริหารจัดการให้โรงเรียนเป็นผู้มีอำนาจในการดำเนินงาน แต่การดำเนินงานบางด้านโรงเรียนยังไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน เช่น การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งนั้น แนวปฏิบัติปัจจุบันโรงเรียนยังไม่ได้ปฏิบัติอย่างเต็มที่ แม้ว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญก็ตามจึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สนิท คงภักดี** (2549, หน้า 76) ได้ศึกษาเรื่อง“การบริหารงานบุคคลของผูบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2” พบวา การบริหารงานบุคคลของผูบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระ**

**เส็ง ปภสฺสโร (วงษพันธุเสือ)** (2554, หน้า 70) ไดศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกปราจีนบุรีเขต 1 พบวา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยูในระดับมาก นอกจากนี้ยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ **ประสงค์ เอี่ยมเวียง** (2548, หน้า 85) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง **ยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ สุริยา สวางบุญ** (2550, หน้า 84) ไดศึกษาปญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปดสอนในชวงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ เขต 1 ผลการศึกษาพบวา ทั้งโดยรวมและรายดานอยูในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

**1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง**

พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีการวางแผนอัตรากำลัง วิเคราะหภารกิจและประเมินสภาพความตองการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข่าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามเกณฑที่คณะกรรมการข่าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบตอคณะอนุกรรมการข่าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและนำเสนอแผนอัตรากำลังสูการปฏิบัติ จึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บรรจบ ศรีประภาพงศ์** (2548, หน้า 45) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบวา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดานการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหนง อยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประสงค์ เอี่ยมเวียง** (2548, หน้า 85) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สนิท คงภักดี** (2549, หน้า 76) ไดทำวิทยานิพนธเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบวาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พิจารณารายด้านพบวาทุกดานอยู่ในระดับมาก ยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ **วรายุทธ นามวงศ** (2551, หน้า 72) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ไดรับมอบหมายปฏิบัติงานบุคคลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ เขต 2 ผล

การศึกษาพบวา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด่านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหนง อยู่ในระดับนอย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งได้ค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด คือ วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญและเอาใจใส่เรื่องวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียน จึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ **บรรจบ ศรีประภาพงศ์** (2548, หน้า 45) ไดศึกษาเรื่อง ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต2 ผลการวิจัยพบวา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหนง ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งได้ค่าการแปลผลในระดับมาก คือ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลดเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมาปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพโรงเรียน และยังขาดการติดตามผลการปรับปรุง จึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อแล้วสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บรรจบ ศรีประภาพงศ์** (2548, หน้า 45) ไดศึกษาเรื่อง ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต2 ผลการวิจัยพบวา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหนง ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

**2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง**

พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และมอบหมายงานให้ข้าราชการครูรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้ง มีปฏิบัติติดตามเกี่ยวกับการบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมาย เช่น กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหาร เสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. อนุมัติ แต่ก็ยังไม่มีอำนาจเกี่ยวกับการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในโรงเรียนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด เท่าที่ควร จึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประสงค์ เอี่ยมเวียง** (2548, หน้า 85) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งได้ค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารทุกโรงเรียนมีการสรรหา บรรจุลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด จึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ **ปัทมา พุทธเสน** (2551, หน้า 14) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลนับตั้งแต่การวางแผน สรรหา การใช้ การพัฒนา ตลอดจนดูแลรักษาไว้เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานพอเพียง สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร ยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ **บรรจบ ศรีประภาพงศ์** (2548, หน้า 45) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งได้ค่าการแปลผลในระดับมาก คือ การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมาย เช่น กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหาร เสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. อนุมัติ เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารบางโรงเรียนยังไม่มีโอกาสปฏิบัติเกี่ยวกับการบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมาย เช่น กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหาร เสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. อนุมัติ เท่าที่ควร จึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บรรจบ ศรีประภาพงศ์** (2548, หน้า 45) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

**3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ**

พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 กำหนดแจ้งภาระงานและมาตรฐานวิชาชีพแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกัน ส่งผลต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และส่งสริมสนับสนุนขอพระราชทานเครื่องราช อิสริยาภรณ์แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ตลอดจนจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างในโรงเรียน ส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาที่ประพฤติดีและมีผลงานเป็นที่ปรากฏ จึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สนิท คงภักดี** (2549, หน้า 76) ได้ศึกษาเรื่อง“การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2” พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งได้ค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การแจ้งภาระงานและมาตรฐานวิชาชีพแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารทุกโรงเรียนมีการให้ความรู้ อบรม ชี้แจงแนวทางปฏิบัติเกี่ยวภาระงานและมาตรฐานวิชาชีพแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน จึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ **นิโกร (**Nigro**)** (2556**,** หน้า 27) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคล นับตั้งแต่การวางแผน การคัดเลือก การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การควบคุมอัตรา กำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การวร้างภาวะผู้นำและเป็นการเลือกสรรคนใหมี และใช้คนเก่าให้ได้ผลงานจากการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้นมากที่สุดทั้งปริมาณและคุณภาพ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งได้ค่าการแปลผลในระดับมาก คือ การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประพฤติดีและมีผลงานเป็นที่ปรากฏ เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประพฤติดีและมีผลงานเป็นที่ปรากฏยังทำให้ครูบางส่วนยังไม่เกิดความพอใจเท่าที่ควร จึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ **วรายุทธ นามวงศ** (2551, หน้า 72) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับมอบหมายปฏิบัติงานบุคคลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการศึกษาพิจารณารายข้อทุกข้อ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมาก

**4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย**

พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้าง และพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย กรณีความผิดวินัยร้ายแรง และกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ดำเนินแต่งตั้ง

คณะกรรมการร้องทุกข์กรณีข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรม และดำเนินการอุทธรณ์กรณีวินัยไม่ร้ายแรงและกรณีวินัยร้ายแรงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแก่ข้าราชการอย่างเท่าเทียมกัน แต่ก็ยังขาดการติดตามผลการดำเนินการเกี่ยวกับการกระทำความผิดวินัยอย่างจริงจัง จึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษพันธุเสือ)** (2554, หน้า 70) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกปราจีนบุรีเขต 1 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ดานวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งได้ค่าแปลผลอยู่ในระดับมากคือ แต่งตั้งคณะกรรมการร้องทุกข์กรณีข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารเอาใจใส่ ดูแลข้าราชการครูให้ร้องทุกข์กรณีข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมอย่างเท่าที่ควร จึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วรายุทธ นามวงศ** (2551, หน้า 72) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับมอบหมายปฏิบัติงานบุคคลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ เขต 2 ผลการศึกษาพิจารณารายข้อทุกข้อ ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งได้ค่าการแปลผลในระดับมาก คือ รายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารมีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่เกิดความพอใจกับข้าราชการบางกลุ่มไม่เห็นด้วย จึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ **สนิท คงภักดี** (2549, หน้า 76) ได้ทำวิทยา นิพนธเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบวาความคิดเห็นที่มีตอการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาเปนรายด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก

**5) ด้านการออกจากราชการ**

พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีการปฏิบัติ เอาใจใสเรื่องวินัยและการรักษาวินัย เช่น การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในทุกกรณีเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนทุกครั้ง มีการติดตามตรวจสอบข้าราชการครูออกจากราชการ กรณีพบว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปพร้อมรายงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดให้ทราบ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติและสอบสวนกรณีมีเหตุอันควรสงสัยตามระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้อง ตลอดจนดำเนินการสั่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัก

ราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้ครูผู้ช่วยออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ และรายงานการลาออกจากราชการของครูและบุคลากรทาง การศึกษาไปยังหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อีกทั้งดำเนินการสั่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน เป็นไปอย่างเท่าที่ควร จึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประสงค์ เอี่ยมเวียง** (2548, หน้า 85) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ **บรรจบ ศรีประภาพงศ์** (2548, หน้า 45) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบวา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม ดานการออกจากราชการอยู่ในระดับนอย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งได้ค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุดคือ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบ คุณสมบัติและสอบสวน กรณีมีเหตุอันควรสงสัย ตามระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้อง ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารทุกโรงเรียนมีแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบ คุณสมบัติและสอบสวน กรณีมีเหตุอันควรสงสัย ตามระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักนิติธรรม เป็นไปตามระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับวินัยและมีการพิจารณาระเบียบเกี่ยวกับคุณสมบัติหน้าที่ของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา จนทำให้ข้าราชการครูเกิดความพึงพอใจในระดับสูง จึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมพล อินทรัตน** (2554, หน้า 67) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยพบวา 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผูบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดานการออกจากราชการ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งได้ค่าการแปลผลในระดับมาก คือ การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารมีการติดตาม เอาใจใส ดำเนินตามระเบียบการให้ข้าราชการครูออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดอย่างไม่เป็นที่พอใจในระดับสูง จึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ **ประสงค์ เอี่ยมเวียง** (2548, หน้า 85) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ **บรรจบ ศรีประภาพงศ์** (2548, หน้า 45) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบวา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม ดานการออกจากราชการอยู่ในระดับนอย

**5.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน**

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ทำให้ทราบว่าตัวแปรต้น 3 ตัว ตามที่ได้สมมติฐานไว้ประกอบด้วย เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยพิจารณาตัวแปรต้น ที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรตามคือ ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งสมารถจำแนกได้ดังนี้

**1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง**

พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด เช่น การวางแผนอัตรากำลัง วิเคราะหภารกิจและประเมินสภาพความต องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามเกณฑที่คณะกรรมการข าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบตอคณะอนุกรรมการข าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและนำเสนอแผนอัตรากำลังสูการปฏิบัติ จึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ **สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน** (2552, หน้า 57) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจ ที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ยังสอดคล้องกับ **ปัทมา พุทธเสน** (2551, หน้า 14) การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การวางแผน สรรหา การใช้การพัฒนา ตลอดจนดูแลรักษาไว้เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานพอเพียง สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร

**2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง**

พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เช่น

ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และมอบหมายงานให้ข้าราชการครูรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้ง มีปฏิบัติติดตามเกี่ยวกับการบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมาย เช่น กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหาร เสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. อนุมัติ แต่ก็ยังไม่มีอำนาจเกี่ยวกับการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในโรงเรียนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ **พิมพ์พัฑรา สินธุรัตน์** (2558, หน้า 28) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การจัดบุคคลได้เกิดผลขึ้นทั้งในด้านทักษะความรู้ ความสามารถ การบำรุงรักษา ทั้งในด้านความรู้ และขวัญกำลังใจ ตลอดจนการให้พ้นจากงานเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

**3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ**

พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เช่น กำหนดแจ้งภาระงานและมาตรฐานวิชาชีพแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกัน ส่งผลต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด และส่งสริมสนับสนุนขอพระราชทานเครื่องราช อิสริยาภรณ์แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ตลอดจนจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างในโรงเรียน ส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประพฤติดีและมีผลงานเป็นที่ปรากฏ จึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยรวม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ **สุรีย์พร รุ่งกำจัด** (2556, หน้า 42) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินการที่มุ่งเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยดำเนินการครอบคุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวินัยและการรักษาวินัย และการลาออกจากราชการ และ**วิชัย โถสุวรรณจินดา** (2551, หน้า 1) กล่าวว่า มนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบมีความคิดสร้างสรรค์ในตัวเอง หน้าที่หลักของผู้บริหารจึงเป็นการนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ใน

องค์กรมาใช้ประโยชน์สูงสุด ด้วยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมและให้กำลังใจ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

**4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย**

พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคล ด้านวินัยและการรักษาวินัย เช่น ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้าง และพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย กรณีความผิดวินัยร้ายแรง และกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ดำเนินแต่งตั้งคณะกรรมการร้องทุกข์กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรม และดำเนินการอุทธรณ์กรณีวินัยไม่ร้ายแรงและกรณีวินัยร้ายแรงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแก่ข้าราชการอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้ความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ขัดแย้งงานวิจัยของ **พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษพันธุเสือ)** (2554, หน้า 70) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกปราจีนบุรีเขต พบวา ความคิดเห็นของผูบริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน แตกตางกัน

**5) ด้านการออกจากราชการ**

พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคล ด้านการออกจากราชการ เช่น การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในทุกกรณีเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนทุกครั้ง มีการติดตามตรวจสอบข้าราชการครูออกจากราชการ กรณีพบว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปพร้อมรายงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดให้ทราบ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติและสอบสวนกรณีมีเหตุอันควรสงสัยตามระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้อง ตลอดจนดำเนินการสั่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้ครูผู้ช่วยออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ และรายงานการลาออกจากราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งดำเนินการสั่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน จึงทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ด้านการออกจากราชการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ **กันตฤทัย พันธุสวัสดิ์** (2556, หน้า 89) ได้ศึกษาประสิทธิผลการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบกาณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะใน 3 ประเด็น ดังนี้

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ครูผู้สอนตอบตามที่ผู้วิจัยกำหนดและคาดหวังไว้ ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์เพิ่มมากขึ้นควรใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่หลากหลายเช่น เพิ่มเติมให้มีการสัมภาษณ์การจัดวงสนทนากลุ่มย่อย เป็นต้น

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติและขยายผล

ควรให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องประชุมวางแผนกำหนดความต้องการกับการขาดแคลนในสาขาที่ต้องการเป็นหลัก ควรกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจนว่าในแต่ละปีว่าต้องการครูวิชาเอกอะไร มีความสามารถอะไร ควรสรรหาลูกจ้างให้เป็นไปตามระเบียบการสอบอย่างตรงไปตรงมา ควรแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาตำแหน่งลูกจ้าง ให้ตรงกับความสามารถ ควรจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับหน้าที่การงาน สนับสนุนข้าราชการเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะให้สูงขึ้น เอาใจใส่บุคลากรติดตามให้กำลังใจแก่บุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน ควรจัดอบรมเรื่องระเบียบวินัยและวิธีการรักษาวินัยให้กับข้าราชการลูกจ้าง มีการป้องกันไม่ให้ข้าราชการลูกจ้างทำผิดวินัยและบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล ควรได้รับความเป็นธรรมเรื่องเกี่ยวกับการออกจากราชการและควรแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความรู้มาตรวจสืบสวนเมื่อข้าราชการกระทำความผิด

### 5.3.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรขยายเพิ่มพื้นที่ศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2) ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

กล่าวโดยสรุป การทำงานวิจัยต่อเนื่องและนำผลการวิจัยมาเป็นตัวชี้นำในการปฏิบัติงานในพื้นที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษามากยิ่งขึ้น

# บรรณานุกรม

## 1. ภาษาไทย

### 1) หนังสือทั่วไป


ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ทักษะภาวะผู้นำ.* กรุงเทพมหานคร : มัลติอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : สู่วิริยาสาสน์

ปราชญา กลาผจญ. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ก.พลการพิมพ์.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2552). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2550). *หลักการทำวิจัยและการทำวิทยานิพนธ*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

รุ่ง แก้วแดง. (2554). *ปฏิรูปการศึกษาไทย.* กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ล้วน สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2551). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โฟรเพซ.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2552). *หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : ทิพยวิสิทธิ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. (2560). *ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์*. กาฬสินธุ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร.

_____. (2553). *ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

สุรีย์พร รุ่งกำจัด. (2556). *แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สุวรีย์ ศิริโภคาภิรมย์. (2546). *การวิจัยทางการศึกษา.* ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.


### 2) วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และรายงานการวิจัย


กันตฤทัย พันธุสวัสดิ์. (2556). *ประสิทธิผลการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู่บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ถวิล เกษสุพรรณ์. (2552). *การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบล เขต 5*. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

บรรจบ ศรีประภาพงศ์. (2548). *ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ประสงค์ เอี่ยมเวียง. (2548). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ประภาศิริ สุรพันธ์. (2550). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลภูมิภาคตะวันตก*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปัทมา พุทธเสน. (2551). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

พระนิรันดร์ สุทฺธิเมตฺติโก. (2552). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเส็ง ปภสฺสโร. (2554). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาลตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิมพ์พัฑรา สินธุรัตน์. (2558). *พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผูบริหารสถานศึกษาในอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เพชร กล้าหาญ. (2552). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ มัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วรายุทธ นามวงศ. (2551). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขันพื้นฐาน สังกัดสานักงานเขตพื้นทีการศึกษาสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

วีรพจน์ เคงสม. (2551). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจตามความคิดเห็นของครู เจ้าหน้าที่ และพนักงานเอกสารวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้บริหารโรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏชุมพร.

สิตานันท์ เอการัมย์. (2551). *ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสุรินทร์.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สนิท คงภักดี. (2549). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, สำนักงานประสานงานบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร.

สมเดช สาวันดี. (2553). *การนำเสนอรูปแบบการบริหารการศึกษาปฐมวัย ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. วิทยานิพนธ์, ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สมพล อินทรัตน์. (2554). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สุริยา สวางบุญ. (2550) . *ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

อุดม พินธุรักษ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราวภัฏอุดรธานี.

## 2. ภาษาอังกฤษ

### 1) BOOKS

Blank, E.B. (1991). A Model Job Description ForPersonnel Administrator position in North Carolina Public School System. North Carolina. The University of North Carolina at Greensboro.

Nigro, Felix A.(1959). Public Personnel Administration. New York : Holt, Rinehart and Winston.

Sloane, Etta K. (1983). Principals and Inservice Training : Knowledge, Attitude and Mainstreaming Practices, Dissertation Abstracts.

# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก
# รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

# รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1. ดร.ภูมิพัทธ เรืองแหล่

| | |
|---|---|
| วุฒิการศึกษา | ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา (ปร.ด.) |
| ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 |
| สถานที่ทำงาน | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 |
| ผู้เชี่ยวชาญ | ด้านการใช้ถ้อยคำภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ |

2. พระฟูตระกูล พุทฺธรกฺขิโต, ดร.

| | |
|---|---|
| วุฒิการศึกษา | ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา (ปร.ด.) |
| ตำแหน่ง | อาจารย์ประจำ วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามหามกุฏราชวิทยาลัย |
| สถานที่ทำงาน | วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามหามกุฏราชวิทยาลัย |
| ผู้เชี่ยวชาญ | ด้านระเบียบวิธีวิจัยและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ |

3. นายไพจิตร ศรีโนนยาง

| | |
|---|---|
| วุฒิการศึกษา | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา (ศษ.ม.) |
| ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองมันปลาวิทยา |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนหนองมันปลาวิทยา |
| ผู้เชี่ยวชาญ | ด้านเนื้อหาและพิจารณาสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ |

# ภาคผนวก ข
# หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๘๙/๑ วัดประชานิยม ถนนเลิงนกทา ตำบลกาฬสินธุ์
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๐๐๐
โทรศัพท์ ๐-๔๓๘๑-๕๓๓๓ โทรสาร ๐-๔๓๘๑-๕๕๕๕

ที่ ศธ ๖๐๒๐ (๕.๓)/ว ๘๓๙

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.ภูมิพัทธ เรืองแหล่

ด้วย **นายสมภาร บุตตี** นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "**การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๒**" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม)

ดังนั้น วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุตีรสาร, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ทราบ เรียนดี ครับ
ก้อบ เรียบร้อยมั่ง ดิ
(ดร.ภูมิพัทธ เรืองแหล่)
22 ตุลาคม 2560

บัณฑิตวิทยาลัย
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
โทรศัพท์ ๐-๔๓๘๑-๕๓๓๓, โทรสาร ๐-๔๓๘๑-๕๘๕๕



วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๔๙/๑ วัดประชานิยม ถนนนิวาสแก่ ตำบลกาฬสินธุ์
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๐๐๐
โทรศัพท์ ๐-๔๓๘๑-๕๓๗๓ โทรสาร ๐-๔๓๘๑-๕๘๕๕

ที่ ศธ ๖๐๒๐ (๕.๑)/ว ๘๓๙

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน พระฟูตระกูล พุทธรกขิโต, ดร.

ด้วย **นายสมภาร บุดดี** นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "**การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๒**" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม)

ดังนั้น วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูสังวรสาร, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
โทรศัพท์ ๐-๔๓๘๑-๕๓๗๓, โทรสาร ๐-๔๓๘๑-๕๘๕๕

วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๑๙/๑ วัดประชานิยม ถนนเอกนาขแก้ ตำบลกาฬสินธุ์
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๐๐๐
โทรศัพท์ ๐-๔๓๘๑-๕๗๗๓ โทรสาร ๐-๔๓๘๑-๕๘๕๕

ที่ ศธ ๖๐๒๐ (๕.๓)/ว ๘๗๙

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายไพจิตร ศรีโนนยาง

ด้วย **นายสมภาร บุดดี** นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง **"การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๒"** เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม)

ดังนั้น วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุวีรสาร, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
โทรศัพท์ ๐-๔๓๘๑-๕๗๗๓, โทรสาร ๐-๔๓๘๑-๕๘๕๕

# ภาคผนวก ค
# หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ

วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๔๔/๑ วัดประชานิยม ถนนถีผานนท์ ตำบลกาฬสินธุ์
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๐๐๐
โทรศัพท์ ๐-๔๓๘๑-๕๓๙๓ โทรสาร ๐-๔๓๘๑-๕๘๕๕

ที่ ศธ ๖๐๒๐ (๕.๑)/๘๙๐

โรงเรียนหนองกุงศรีวิทยาคาร
เลขรับ 212/2560
วันที่ 24 ต.ค. 60
เวลา 09.30 น.

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองกุงศรีวิทยาคาร

ด้วย **นายสมภาร บุดดี** นักศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "**การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต๒**" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม)

ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้บุคคลดังกล่าว ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยตามความประสงค์

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีวรสาร, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองกุงศรีวิทยาคาร
นายสมภาร บุดดี นักศึกษาปริญญาโท วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ ขออนุเคราะห์การอนุมัติทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัย
24 ต.ค. 60.
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
โทรศัพท์ ๐-๔๓๘๑-๕๓๙๓, โทรสาร ๐-๔๓๘๑-๕๘๕๕

ทราบ เลขาแจ้งให้ครูที่เกี่ยวข้องดำเนินการตอบแบบสอบถามการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
24 ต.ค. 60.

# ภาคผนวก ง
# หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๘๔/๑ วัดประชานิยม ถนนนิยามนนท์ ตำบลกาฬสินธุ์
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๐๐๐
โทรศัพท์ ๐-๔๓๘๑-๕๓๙๓ โทรสาร ๐-๔๓๘๑-๕๘๕๕

ที่ ศธ ๖๐๒๐ (๕.๑)/ว ๘๘๒

โรงเรียนหนองมันปลาวิทยา
เลขรับ 115/2560
วันที่ 20/ต.ค./60
เวลา 13.00 น.

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองมันปลาวิทยา

ด้วย **นายสมภาร บุดดี** นักศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "**การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต๒**" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วนวันเวลาใดนั้นนักศึกษาจะติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

เรียน ผอ.โรงเรียน
วิทยาลัยศาสนศาสตร์
เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
ขอความอนุเคราะห์
อนุครูตอบแบบสอบถาม
ของนักศึกษา ป.โท. เพื่อทำการวิจัย.

(พระครูสุธีวรสาร, ดร.)
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

- ทราบแล้วให้ครูทุกคน
ตรวจสอบข้อมูลตามแบบ
สอบถามเพื่อวิจัย

๒๐ ต.ค 60.

บัณฑิตวิทยาลัย ๒๐ ต.ค. ๖๐
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์
โทรศัพท์ ๐-๔๓๘๑-๕๓๙๓, โทรสาร ๐-๔๓๘๑-๕๘๕๕

# ภาคผนวก จ
## ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

**ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถาม**
**เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1**
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2**

| ด้าน | ข้อ | คะแนนผู้เชี่ยวชาญ | | | ผลรวมของคะแนน | ค่า IOC | ความหมาย |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | |
| ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 3 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 6 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 7 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 6 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| | 7 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 6 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 7 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

| ด้าน | ข้อ | คะแนนผู้เชี่ยวชาญ | | | ผลรวมของคะแนน | ค่า IOC | ความหมาย |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | |
| ด้านวินัยและการรักษาวินัย | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 6 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 7 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านการออกจากราชการ | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 6 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| | 7 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

**ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.67-1.00**

# ภาคผนวก ฉ
# ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากการทดลองใช้เครื่องมือ(Try-Out)

## ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากการทดลองใช้เครื่องมือ(Try-Out)

# RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| A1 | 158.2667 | 146.6851 | .5570 | .9260 |
| A2 | 158.1333 | 150.1195 | .6474 | .9264 |
| A3 | 158.1333 | 150.1195 | .6474 | .9264 |
| A4 | 158.2333 | 151.4264 | .3260 | .9282 |
| A5 | 158.1333 | 152.0506 | .4168 | .9277 |
| A6 | 158.1333 | 150.1195 | .6474 | .9264 |
| A7 | 158.2333 | 151.4264 | .3260 | .9282 |
| B1 | 158.2667 | 152.1333 | .3054 | .9283 |
| B2 | 158.2000 | 152.0276 | .3520 | .9280 |
| B3 | 158.3333 | 148.9885 | .3904 | .9278 |
| B4 | 158.2333 | 151.4264 | .3260 | .9282 |
| B5 | 158.2000 | 149.6828 | .4901 | .9268 |
| B6 | 158.2000 | 149.6828 | .4901 | .9268 |
| B7 | 158.2667 | 152.1333 | .3054 | .9283 |
| C1 | 158.2333 | 151.4264 | .3260 | .9282 |
| C2 | 158.2000 | 152.0276 | .3520 | .9280 |
| C3 | 158.4000 | 149.6966 | .3107 | .9289 |
| C4 | 158.5333 | 142.2575 | .6547 | .9246 |
| C5 | 158.4000 | 147.0759 | .4312 | .9275 |
| C6 | 158.5667 | 143.7023 | .5484 | .9261 |
| C7 | 158.2667 | 150.4782 | .3082 | .9286 |
| D1 | 158.3000 | 145.5966 | .5685 | .9258 |
| D2 | 158.3667 | 141.4126 | .8074 | .9229 |
| D3 | 158.3667 | 141.4126 | .8074 | .9229 |
| D4 | 158.3667 | 141.4126 | .8074 | .9229 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| D5 | 158.3667 | 141.4126 | .8074 | .9229 |
| D6 | 158.4333 | 142.0471 | .6678 | .9244 |
| D7 | 158.2000 | 149.6828 | .4901 | .9268 |
| E1 | 158.6667 | 148.2299 | .3118 | .9296 |
| E2 | 158.3667 | 141.4126 | .8074 | .9229 |
| E3 | 158.3667 | 141.4126 | .8074 | .9229 |
| E4 | 158.3667 | 141.4126 | .8074 | .9229 |
| E5 | 158.5333 | 148.4644 | .3110 | .9295 |
| E6 | 158.3667 | 141.4126 | .8074 | .9229 |
| E7 | 158.3667 | 141.4126 | .8074 | .9229 |

**RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)**

Reliability Coefficients 35 items

N of Cases = 30.0

Alpha = .93

Standardized item alpha = .93

วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า ตามวิธีคอนบราด Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

# ภาคผนวก ช
# แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

**เรื่อง**

**การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2**

**********

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่ตรงความเป็นจริงทุกข้อ ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากท่านครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างสูงต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้และคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใดเนื่องจากวิเคราะห์และเสนอผลการวิจัยในภาพร่วม

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

**ตอนที่** 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์ครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์ครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นที่กรุณาตอบแบบสอบถามและใช้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

(นายสมภาร บุดดี)
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

**ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สอบแบบสอบถาม**

**<u>คำชี้แจง</u>** โปรดทำเครื่องหมาย □ ลงใน [ ] หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ
   [ ] ชาย [ ] หญิง
2. อายุ
   [ ] 20 – 34 ปี [ ] 35-44 ปี [ ] 45 ปีขึ้นไป
3. ประสบการณ์การทำงาน
   [ ] 1-10 ปี [ ] 11-20 ปี [ ] 21 ปี ขึ้นไป

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน**

**<u>คำชี้แจง</u>** แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ขอให้ท่านพิจารณาว่า สถานศึกษาของท่านมีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย □ ลงในช่อง ระดับการบริหารงานบุคคลตามความเป็นจริงที่ท่านรับรู้ในประเด็นที่กำหนดขึ้น โดยกำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

| ข้อ | การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปานกลาง 3 | น้อย 2 | น้อยที่สุด 1 |
| **ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง** | | | | | | |
| 1 | วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของโรงเรียน | | | | | |
| 2 | จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | | | | | |
| 3 | นำแผนอัตรากำลังเพื่อเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | | | | | |
| 4 | นำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติในการจัดครูเข้าสอนเพื่อจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน | | | | | |
| 5 | ส่งคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | | | | | |
| 6 | ประเมินเพื่อขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด | | | | | |
| 7 | การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลดเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | | | | | |
| **ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง** | | | | | | |
| 8 | ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในโรงเรียน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด | | | | | |
| 9 | เสนอเหตุผลและความจำเป็นต่อการเรียนการสอนของโรงเรียนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบในการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะของบุคลากรในโรงเรียน | | | | | |
| 10 | ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด | | | | | |

| ข้อ | การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปานกลาง 3 | น้อย 2 | น้อยที่สุด 1 |
| 11 | ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด | | | | | |
| 12 | เสนอคำร้องการแต่งตั้ง ย้าย โอน หรือเปลี่ยนสถานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น | | | | | |
| 13 | การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมาย เช่น กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหาร เสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. อนุมัติ | | | | | |
| 14 | การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้ง | | | | | |
| **ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ** | | | | | | |
| 15 | การแจ้งภาระงานและมาตรฐานวิชาชีพแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน | | | | | |
| 16 | การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกัน | | | | | |
| 17 | การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด | | | | | |
| 18 | การดำเนินการเกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้าง ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด | | | | | |
| 19 | จัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างในโรงเรียน | | | | | |
| 20 | การดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน | | | | | |
| 21 | การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประพฤติดีและมีผลงานเป็นที่ปรากฏ | | | | | |

| ข้อ | การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปานกลาง 3 | น้อย 2 | น้อยที่สุด 1 |
| **ด้านวินัยและการรักษาวินัย** | | | | | | |
| 22 | การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย กรณีความผิดวินัยร้ายแรง และกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง | | | | | |
| 23 | ดำเนินการอุทธรณ์กรณีวินัยไม่ร้ายแรงและกรณีวินัยร้ายแรงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด | | | | | |
| 24 | แต่งตั้งคณะกรรมการร้องทุกข์กรณีข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรม | | | | | |
| 25 | ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| 26 | การดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจในอันที่จะเสริมสร้าง และพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน | | | | | |
| 27 | หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย | | | | | |
| 28 | รายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | | | | | |
| **ด้านการออกจากราชการ** | | | | | | |
| 29 | พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ | | | | | |
| 30 | การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด | | | | | |
| 31 | การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในทุกกรณีเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน | | | | | |

| ข้อ | การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปานกลาง 3 | น้อย 2 | น้อยที่สุด 1 |
| 32 | การดำเนินการสั่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน | | | | | |
| 33 | ให้ข้าราชการครูออกจากราชการ กรณีพบว่าขาดคุณสมบัติทั่วไป พร้อมรายงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้นสังกัดให้ทราบ | | | | | |
| 34 | การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบ คุณสมบัติและสอบสวน กรณีมีเหตุอันควรสงสัย ตามระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้อง | | | | | |
| 35 | รายงานการลาออกจากราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | | | | | |

**ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2**

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. ด้านการออกจากราชการ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

นายสมภาร บุดดี

# ประวัติผู้วิจัย

**ชื่อ – นามสกุล** : นายสมภาร บุดดี
**วัน เดือน ปีเกิด** : วันอังคารที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2526
**สถานที่เกิด** : 125 หมู่ 2 บ้านผักบุ้ง ตำบลกลางใหญ่ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี
**ที่อยู่ปัจจุบัน** : 65 หมู่ 5 บ้านศรีบุญเรือง ตำบลเสาเล้า อำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ 46220

**การศึกษา**

พ.ศ. 2542 : นักธรรมชั้นเอก (น.ธ. เอก) สำนักเรียนคณะจังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2546 : ประกาศนียบัตรวิชาศึกษาทั่วไป (ป.ศท.) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2550 : ปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) สาขาวิชา สังคมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พ.ศ. 2550 : ปริญญานิเทศศาสตรบัณฑิต (นศ.บ.) สาขาวิชา นิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**หน้าที่การงานปัจจุบัน**

พ.ศ. 2560 : ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตำแหน่ง ครู โรงเรียนหนองมันปลาวิทยา อำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์