

**ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของ  
โรงเรียนหนองแค “สริกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4**

สุกัญญา ไพบูลย์กิจกุล\*

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแค “สริกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหนองแค “สริกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 103 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .980 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความ พึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแค “สริกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ค่าที ( $t$  test) แบบ Independent Samples สำหรับประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Post hoc Comparison) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ผลการวิจัยพบว่า**

1. บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแค “สริกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการออกจากราชการ และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับ
2. บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแค “สริกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ
3. บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแค “สริกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ส่วนภาพรวม ด้านการวางแผน

---

\*นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับสูงกว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี และระหว่าง 5 – 10 ปี ส่วนบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและภาพรวมในระดับสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี

### คำสำคัญ

ความพึงพอใจ การบริหารงานบุคคล บุคลากรทางการศึกษา

### บทนำ

การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดรูปแบบในการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ ในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ให้มีคุณภาพต่อสถานศึกษา และสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคม ดังที่ จีรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ (2560)กล่าวสรุปว่า การบริหารงานสถานศึกษาควรนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการในการบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลของงานและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะด้านการบริหารสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงการทำงานของบุคลากร อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามแนวนโยบายของสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลเป็นภาระงานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง จำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการจัดทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมี 6 ขั้นตอนคือ การวางแผนงาน การกำหนดคุณลักษณะบุคคล การคัดสรร การพัฒนาวิชาชีพ การติดตามผลการปฏิบัติ และการจ่ายค่าตอบแทน (รุจิรี ภู่อารยะ, 2558, หน้า 135)

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก แต่ก็ยังพบปัญหาการบริหารงานบุคคลอันเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีขีดจำกัด ขาดแนวทางและขาดการวางแผนในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานบุคคลไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร (กนกกรรณิกา ตงมันคง, 2556, หน้า 4) อย่างไรก็ตามการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแค "สริกิจพิทยา" สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 4 ยังพบปัญหาเช่นเดียวกันคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่ง ดำเนินงานยังไม่ครอบคลุมตามมาตรฐาน การวางแผนอัตรากำลังและการเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบมีความล่าช้า ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ดำเนินการล่าช้า การติดตามประเมินผลบุคลากรยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติราชการ ขาดการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้านวินัยและการรักษาวินัยนั้นมีการกำหนดระเบียบในการรักษาวินัยชัดเจน และด้านการออกจากราชการ พบว่า มีแนวปฏิบัติที่ยังไม่ชัดเจนและครอบคลุมเท่าที่ควร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” มีการบริหารที่เป็นระบบ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

### ขอบเขตการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 135 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบง่าย (Krejcie & Morgan) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

#### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศและประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ (5) ด้านการออกจากราชการ

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .980 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแคว “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 5 4 3 2 และ 1

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์ โดยใช้ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแคว “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแคว “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที ( $t$  test) แบบ Independent Samples
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแคว “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe Post hoc Comparison)

### ผลการวิจัย

1. บุคลากรทางการศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี
2. บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแคว “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
3. บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแคว “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คือ การเปิดโอกาสให้นักศึกษาทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล

4. บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแคว “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 3 ข้อ นอกนั้นมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้มีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร

5. บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแคว “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเพียงข้อเดียว คือ การจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา ก่อนเปิดภาคเรียนและการจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่ นอกนั้นมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคลากรทางการศึกษาที่ครบกำหนด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการจัดเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทางการศึกษาตามความจำเป็น

6. บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแคว “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว นอกนั้นมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีแนวปฏิบัติงานราชการอย่างเป็นระบบ เช่น การสแกนลายนิ้วมือลงเวลาปฏิบัติงาน การบันทึกขออนุญาตออกนอกสถานศึกษา เป็นต้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับปานกลาง คือ การลงโทษทางวินัยเมื่อบุคลากรกระทำผิด

7. บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแคว “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ด้านการออกจากราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กระบวนการให้บุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการมีความเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

8. บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแคว “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

9. บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแคว “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ส่วนภาพรวม ด้านการวางแผน

อัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี และระหว่าง 5 – 10 ปี ส่วนบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและภาพรวม ในระดับสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแค “สรีกขพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1. บุคลากรทางการศึกษาที่มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแค “สรีกขพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล เต็มใจที่จะปฏิบัติงานและมีความสุขในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รจนา เตชะศรี (2550, หน้า 12) กล่าวสรุปว่า ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน หรือเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และมีความสุขในการทำงานร่วมกันงานนั้นย่อมบรรลุวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับการศึกษาของ วราพร พันธุ์โกศา (2556) เรื่อง *ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4* พบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามกฎระเบียบของสถานศึกษา และให้ความช่วยเหลือกับบุคลากรทางการศึกษาที่ออกจากราชการ หรือเกษียณอายุราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ถนัด แก้วเจริญไพศาล (2560, หน้า 1) กล่าวสรุปว่า การออกจากราชการเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคล ทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ และสอดคล้องกับการศึกษาของ กนกกรรณิกา ตงมันคง (2556) เรื่อง *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร* พบว่า ด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับมาก

สำหรับด้านวินัยและการรักษาวินัย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลด้านวินัยและการรักษาวินัยของโรงเรียนนั้น ยังดำเนินการอะลุ่มอล่วยในบางกรณี แต่ถ้าบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำหน้าที่ ความสำเร็จก็จะไม่เกิดขึ้นตามที่คาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีรภัทร วงษ์สว่าง (2560) กล่าวสรุปว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติ

เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ และสอดคล้องกับการศึกษาของ พระเล็ง ปภสฺสโร (2555) เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 1 พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรา กำลังไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรดำเนินงานตามขั้นตอน มีการวางแผนก่อน การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2560) กล่าวสรุปว่า การวางแผนอัตรากำลังคนมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน รวมถึงการเสนอแผน อัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุรเดช อักษร (2556) เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอเรณูนคร จังหวัด นครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการ บริหารงานบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนยังเป็นการบริหารงานเฉพาะกลุ่ม บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงานน้อยหรือบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานมาก ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ ทิพย์รัตน์ ชมภูแสง (2550, หน้า 44) กล่าวสรุปว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดแผน การทำงานย่อมประสบความสำเร็จร่วมกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริพร ถั่ววิเชียร (2560) เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง พบว่า สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดตำแหน่ง

1.2 บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรักษาราชการแทนและรักษาการใน ตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทางการศึกษาหรือผู้บริหารที่รักษาราชการแทน มีการดำเนินการ ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี สามารถประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ สุขุม ธรรมประทีป (2560, หน้า 1) กล่าวสรุปว่า ผู้รักษาราชการแทนมีอำนาจและหน้าที่ในการ บริหารงานเช่นเดียวกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับ การศึกษาของ พระเล็ง ปภสฺสโร (2555) เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้มีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรทางการศึกษาอาจเข้าใจกระบวนการสรรหาบุคลากรไม่ชัดเจนเท่าที่ควร จึงไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพย์รัตน์ ชมภูแสง (2550, หน้า 44) กล่าวสรุปว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการทำงานย่อมประสบความสำเร็จร่วมกัน

1.3 บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ดำเนิน การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคลากรทางการศึกษาที่ครบกำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีการดำเนินการรวดเร็วบุคลากรมีความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2560) กล่าวสรุปว่า บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพควรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ กนกกรรณิกา ตงมันคง (2556) เรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาครสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา ก่อนเปิดภาคเรียนและการจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาจัดประชุมและให้บุคลากรศึกษาดูงานนอกสถานที่แต่ยังไม่ค่อยสม่ำเสมอเท่าที่ควร อีกทั้งบุคลากรขาดการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สราวุธ ทาคำ (2560, หน้า 1) กล่าวสรุปว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา การให้ศึกษาต่อการเชิญวิทยากรมาบรรยาย เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริพร ถั่ววิเชียร (2560) เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ระนอง พบว่า สถานศึกษาควรกำหนดหลักสูตร อบรม สัมมนาให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง

1.4 บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีแนวปฏิบัติงานราชการอย่างเป็นระบบ เช่น การสแกนลายนิ้วมือลงเวลาปฏิบัติงาน การบันทึกขออนุญาตออกนอกสถานศึกษา เป็นต้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีระบบการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุริย์พร รุ่งกำลัง (2556, หน้า 42) กล่าวสรุปว่า ถ้าครูมีแนวปฏิบัติงานราชการอย่างเป็นระบบย่อมมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวินัยและการรักษาวินัย และการลาออกจากราชการ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ปาริชาติ สติภา (2556) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตาม

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัยอยู่ในระดับมาก

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การลงโทษทางวินัยเมื่อบุคลากรกระทำผิด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาละเลยเมื่อบุคลากรกระทำผิดหรือบุคลากรทางการศึกษาไม่รักษาวินัยอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชีรภัทร วงษ์สว่าง (2550) กล่าวสรุปว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ และสอดคล้องกับการศึกษาของ กนกกรรณิกา ตงมันคง (2556) เรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัยมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

1.5 บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแคว “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กระบวนการให้บุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการมีความเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานด้านการออกจากราชการเป็นไปด้วยความ ยุติธรรม บุคลากรทางการศึกษาได้รับการปฏิบัติโดยชอบธรรมและเสมอภาค รวมถึงมีการให้ความช่วยเหลือดูแลรักษาบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปัทมา พุทธเสน (2551, หน้า 14) กล่าวสรุปว่า การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล เช่น การวางแผน สรรหา ตลอดจนดูแลรักษาไว้เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริพร นั้ววิเชียร (2560) เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง พบว่า ด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับมากที่สุด

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การประเมินการเตรียมความพร้อมมีการดำเนินงานตามนโยบายแต่ยังไม่ค่อยต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภาวิดา อ่อนนาน (2560) กล่าวสรุปว่า ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วยต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลา 2 ปี นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริพร นั้ววิเชียร (2560) เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง พบว่า การพิจารณาอนุญาตการลาออก การสั่งพักราชการ หรือการสั่งให้ออกจากราชการ จะต้องยึดถือแนวทางปฏิบัติตามที่ก.ค.ศ. กำหนด

2. บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแคว “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทางการศึกษาทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแคว “สรกิจพิทยา” เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤตธี จำเริญพานิช

(2549) เรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคล พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคล จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกันทางสถิติ

3. บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแคว “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจและมีความพึงพอใจในด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการลักษณะเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วราพร พันธุ์โกคา (2556) เรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแคว “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในระดับสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี และระหว่าง 5 - 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย อาจจะยังไม่พบปัญหาที่เกิดขึ้นและมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในระดับสูง เพราะเล็งเห็นว่าการบริหารงานมีความเป็นระบบ แตกต่างกับบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ซึ่งมีความรู้ ความเข้าใจและประสบปัญหาจากการบริหารงานมากกว่า เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วราพร พันธุ์โกคา (2556) เรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 - 15 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในระดับสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและภาพรวม พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในระดับสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการบริหารงานบุคคลโดยรวมเป็นไปตามระบบ บุคลากรทางการศึกษาได้รับการปฏิบัติตามช่วงเวลาที่แตกต่างกันจึงมีความพึงพอใจต่างกัน

#### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนหนองแคว “สรกิจพิทยา” เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาเข้ามา

มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล และมีความเป็นอิสระในการวางแผนบริหารงานบุคคล

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรให้บุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรและมีการประชุม อบรม ให้ความรู้ สร้างความเข้าใจกับบุคลากรทางการศึกษาก่อนเข้าปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา ก่อนเปิดภาคเรียนและการจัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ให้กับบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรดำเนินการลงโทษทางวินัยเมื่อบุคลากรกระทำผิด และมีการให้คำปรึกษาและให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบของสถานศึกษาแก่บุคลากรทางการศึกษา

5. ด้านการออกจากราชการ ควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อพบว่า มีบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดคุณสมบัติในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

### เอกสารอ้างอิง

กนกกรรณิกา ตงมันคง. (2556). การบริหารงานบุคคลใน โรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. ค้นเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2560, จาก

<http://www.thongsook.ac.th/main/admin/uploads/FacultyOfGrad/371-file-researchstd11.pdf>.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). การบริหารงานบุคคล. ค้นเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2560, จาก

[http://www.moe.go.th/book\\_area/group\\_khet1/areapsn/areapsn\\_word.doc](http://www.moe.go.th/book_area/group_khet1/areapsn/areapsn_word.doc).

กฤตธิ์ จำเริญพานิช. (2549). ความพึงพอใจของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคล. ค้นเมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2560, จาก <http://thesis.rru.ac.th/frontend/view/212>.

จิรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ. (2560). การบริหารและการจัดการสถานศึกษา. ค้นเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2560, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/344752>.

ถนัด แก้วเจริญไพศาล. (2560). ระบบการออกจากราชการ. ค้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2560, จาก

<http://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/research-tanad-ponlasak-2546.pdf>.

ทิพย์รัตน์ ชมพูแสง. (2550). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียน เทศบาล จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

ธีรภัทร วงษ์สว่าง. (2560). วินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครู. ค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2560, จาก <https://www.slideshare.net/ssuser22ee79/3ok-44023667>.

ปัทมา พุทธเสน. (2551). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ปาริชาติ สติภา. (2556). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. ค้นเมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2560, จาก <http://gs.nsruc.ac.th/NSRUNC/research/pdf/21.pdf>.
- พระแสง ปกสุ. (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภาวิดา อ่อนนาน. (2560). การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วย. ค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2560, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/125169>.
- รุจิร ภู่อาร และกัลยมน อินทุ. (2558). การบริหารจัดการสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มิตรภาพการพิมพ์และสื่อดิจิทัล จำกัด.
- รจนา เดชะศรี. (2550). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วราพร พันธุ์โกคา. (2556). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศราวุธ ทาคำ. (2560). การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งความสุข. ค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2560, จาก [http://www.happy-workplace.com/images/article/HWP\\_book%201-lesson%205.pdf](http://www.happy-workplace.com/images/article/HWP_book%201-lesson%205.pdf).
- ศิริพร ถั่ววิเชียร. (2560). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลระนอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง. ค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2560, จาก <http://www.ournalgrad.ssu.ac.th/index.php/8thconference/article/view/988/924>.
- สุชุม ธรรมประทีป. (2560). การใช้รักษาการแทน กับรักษาการในตำแหน่ง. ค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2560, จาก <http://kamphaengphet.cdd.go.th/wp-content/uploads/sites/6/2017/04/.pdf>.
- สุรเดช อักษร. (2556). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1. วิทยานิพนธ์, ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- สุริย์พร รุ่งกำจัด. (2556). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.