

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

PERSONNAL ADMINISTRATION OF EXPEND EDUCATIONAL OPPORTUNITUES SCHOOL UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ภัทรารัตน์ รูปศรี¹, อมรทิพย์ เจริญผล²

Pattarat Roobsri¹ and Amornthip Chareonphon²

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี

^{1,2} Department of Educational Administration, Faculty of Educational Administration,
Ratchathani University, Udonthani campus

*Corresponding author's E-mail: patrarat.2304@gmail.com¹, vivothaihotmatty@gmail.com^{*2}

Received: May 12, 2023

Revised: May 19, 2023

Accepted: May 25, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และ 2) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารบุคคล จำนวน 124 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง อยู่ในช่วง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือด้านสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการรักษาวินัย และการออกจากราชการ 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 โดยเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนขาดการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยการลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาคือ การปฏิบัติงานที่ไม่ทันกำหนดเวลา การมอบหมายงานให้บุคลากรไม่ตรงกับความถนัดของบุคลากร การสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรในองค์กรไม่ชัดเจน และการสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร ตามลำดับ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารโรงเรียน; ครู

Abstract

The objectives this research article were 1) to study the personnel administration conditions of schools with expanded educational opportunities under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office, Area 3; and 2) to study the problems of personnel administration in schools with expanded educational opportunities under the jurisdiction of the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office, Area 3. The population in this research consisted of 124 school administrators and teachers performing personnel administration duties using a specific selection method. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with reliability between 0.67 and 1.00 and a confidence value of 0.85. Statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. The research found that 1) the personnel administration conditions of the educational opportunity expansion schools under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office, Area 3, were overall at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level. The aspect with the highest average was the aspect of creating efficiency in government service aspect, recruitment and appointment, and personnel planning and tenure respectively. The side with the lowest average was discipline and leaving government service. 2) Personnel administration problems at schools expanding educational opportunities under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, arranged in order of frequency from highest to lowest were schools lack reporting of disciplinary action results resignation of teachers and educational personnel work not being completed on time. Assigning work to personnel that does not match the personnel's aptitudes creating understanding for personnel in the organization is not clear, and building personnel morale, respectively.

Keywords: Personnel administration; School administrators; Teacher

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การศึกษาเป็นเครื่องมือและหัวใจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ สามารถพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคลตั้งแต่เริ่มต้นต่อเนื่องไปตลอดชีวิต การพัฒนาดังกล่าวทำให้บุคคลมีคุณสมบัติที่เป็นปัจจัยและพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมจากการที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่าง ๆ และการแข่งขันด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรงเกิดเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ เศรษฐกิจมีผลผลิตที่เกิดมาจากความรู้เป็นรากฐานและเป็นเครื่องผลักดันที่ก่อให้เกิดการเติบโต และความมั่งคั่ง (ดวงกมล สินเพ็ง, 2554, หน้า 17)

ประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าแล้วหรือประเทศที่กำลังพัฒนาต่างตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาได้ทุ่มเทกำลังทั้งในแง่ความคิดและทรัพยากรของประเทศ เพื่อการปฏิรูปหรือพัฒนาการศึกษา เพื่อสะสมพลังอำนาจให้ประเทศสามารถพึ่งตนเองให้อยู่รอดหรือแข่งขันกับผู้อื่นได้ รัฐบาลไทยทุกยุคสมัยจึงให้ความสำคัญในการจัดการการศึกษา และ

พัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นเครื่องมือและกลไกการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ เพราะถ้าปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้เราจะปฏิรูปการศึกษาไม่สำเร็จ (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2550, หน้า 2) เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมมีความรู้ความสามารถทุ่มเท พัฒนางานให้กับองค์กร (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2556, หน้า 2) ซึ่งการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่าโรงเรียนขาดแคลนงบประมาณในการส่งครูเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง บุคลากรมีหนี้สินเฉลี่ยต่อคนสูงขึ้น ปัญหาเหล่านี้ทำให้ข้าราชการครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำให้ข้าราชการครูขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ไม่มีกำลังใจในการทุ่มเทอบรมสั่งสอนศิษย์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารและคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนโดยเฉพาะการจัดการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดีเพื่อจะได้ขับเคลื่อนการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา คือให้ ผู้เรียนดี เก่งและมีความสุข และสิ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายคือครู ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องบริหารสถานศึกษาโดยเข้าใจงานบุคคลเป็นสำคัญ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2563, ออนไลน์)

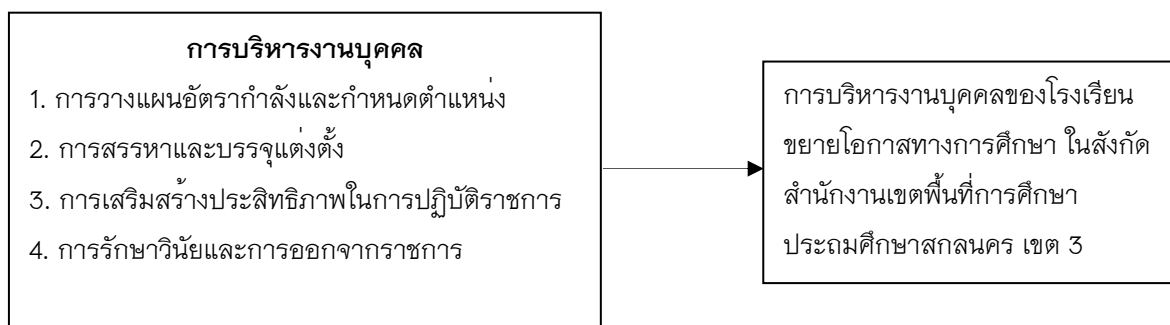
จากสภาพปัญหาและสาเหตุต่าง ๆ ดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งนำกรอบการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) การรักษาวินัยและการออกจากราชการ มาใช้ในการศึกษาและเพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้ผู้บริหารทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านบุคลากรของโรงเรียนสร้างองค์ความรู้ การบริหารงานบุคคลอันส่งผลต่อการเรียนการสอนและพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

กรอบแนวคิดของการวิจัย

เพื่อแสดงถึงการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจากนักวิชาการและนักการศึกษาหลาย แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 62 คน ครูปฏิบัติงานด้านบริหารบุคคล จำนวน 62 คน รวม 124 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยเลือกผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนละ 1 คน และครูที่ปฏิบัติงานด้านบริหารบุคคล โรงเรียนละ 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร ตำรา หนังสือ เอกสารที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 2) แบบสอบถามพัฒนาจาก ธีรนิช ศรีลาตา (2558, หน้า 12) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3) การหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการหา ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ตรวจสอบข้อคำถามคำตอบด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ว่ามีความสมบูรณ์ถูกต้องเพียงใดแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์และได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบให้คะแนนของแต่ละข้อคำถามด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามในแต่ละข้อโดยให้ +1 หมายถึง ถูกต้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจและ -1 หมายถึง ไม่ถูกต้องจากนั้นนำค่าที่ได้มาคำนวณและเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามอยู่ในระหว่าง 0.67-1.00 4) นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงเนื้อหาและภาษาไปทดลอง (Try-out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) กับผู้บริหารและครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดำเนินการด้วยตนเอง เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้รับอีเมลล์แบบสอบถามตอบกลับทั้งหมด 124 คน คิดเป็น ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) สภาพการบริหารงานด้านบุคคลใช้การวิเคราะห์โดยการหา

ค่าเฉลี่ย () และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ 3) ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารโรงเรียน มากกว่าครูผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นระยะเวลา 16-20 ปี รองลงมาคือ ดำรงตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันเป็นระยะเวลาต่ำกว่า 10 ปี และ 11-15 ปี และมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

2. สภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือด้านสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการสำหรับรายด้านและรายข้อสรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาคือ มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และมีการวิเคราะห์ปริมาณงานของสถานศึกษาเพื่อการวางแผนอัตรากำลัง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจ้างครูอัตราจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการของทางราชการ รองลงมาคือ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษาจัดดำเนินการในรูปคณะกรรมการ และมีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือครูอัตราจ้างดำเนินการอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการดำเนินการตามขั้นตอนในสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพิจารณาเพื่อเสนอให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ รองลงมาคือ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลงานและความดีหรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ และการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานตำแหน่ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมสมรรถภาพทุกด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินการทางวินัยมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโปร่งใสยุติธรรม รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย และผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุม ดูแลของข้าราชการและบุคลากรดำเนินการอย่างเป็นระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

3. ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ โรงเรียนขาดการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยการลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาคือ การปฏิบัติงานที่ไม่ทันกำหนดเวลา การมอบหมายงานให้บุคลากรไม่ตรงกับควมถนัดของบุคลากร การสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรในองค์กรไม่ชัดเจน และปัญหาการสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลเป็นการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลัง และการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ซึ่งเป็นกระบวนการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งรวมการพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากรที่เป็นการดำเนินการใด ๆ ให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือให้ได้ผลดีขึ้นกว่าเดิม สอดคล้องกับวิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553, หน้า 10) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลมีความจำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ ความชำนาญเพิ่มสามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันทั่วถึง และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สมพล อินทร์ตัน (2554, หน้า 10) ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ปาริชาติ สถิตินา (2558, หน้า 4) ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งมุ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้อง กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการวิเคราะห์ปริมาณงานของสถานศึกษาเพื่อกำหนดแผนอัตรากำลัง มีการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางการวางแผน มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษามีการจัดทำแผนงานบริหารบุคคลของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบันเท่าทัน มีการจัดทำคู่มือ และแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาเท่าทันและมีการประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ณัฐนิช ศรีลำคำ (2558, หน้า 12)

ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งมุ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับปาริชาติ สถิตินา (2558, หน้า 4) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของบุคลากร 2) การจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคล และโครงสร้างที่ชัดเจน และ 3) การประเมินความต้องการของอัตรากำลังของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลด เสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการจ้างครูอัตราจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการของทางราชการ การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือครูอัตราจ้างดำเนินการอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนจัดดำเนินการในรูปคณะกรรมการเท่ากัน การดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาครูอัตราจ้าง การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการมีความเหมาะสมและตรงตามความรู้ความสามารถ การโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสมสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของโรงเรียน มีการสำรวจและประสานงานกับผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากรดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเท่ากัน มีการกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับวัฒนา วงศ์แห่ (2555, หน้า 8) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่าสภาพการดำเนินงานทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับเนตรนภา นามสพุง (2555, หน้า 3) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า สภาพการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งในภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความรู้ความสามารถในการบริหารบุคคลจึงเป็นการเตรียมการซึ่งเป็นขั้นที่ต้องจากการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งพร้อมที่จะดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาได้รับมอบอำนาจการดำเนินงานตามกฎหมายของทางราชการ ซึ่งต้องมีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัดตามระเบียบของราชการกำหนด หากมีข้อผิดพลาดอาจผิดระเบียบที่กำหนดและถูกลงโทษด้านวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องรอบคอบ และยึดระเบียบเป็นที่ตั้งเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ดังนั้น จึงทำให้การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในการบริหารบุคคลในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ เพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการพิจารณาเพื่อเสนอให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม มีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลงานดีหรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ การฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานตำแหน่ง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมทุกคนมีการจัดทำพัฒนาหลักสูตร คู่มือ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการฝึกอบรม พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำทางไปสู่การพัฒนาวิชาชีพเท่าทันการจัดสวัสดิการของสถานศึกษามีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการปฐมนิเทศข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาก่อนเข้าปฏิบัติงาน มีการศึกษาความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมสมรรถภาพทุกด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและวัฒนธรรมไทย สอดคล้องกับ วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553, หน้า 10) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลมีความจำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ ความชำนาญเพิ่มสามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ๆ ได้ทันทั่วถึง และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของปาริชาติ สติภา (2558, หน้า 4) ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การปลูกฝังให้ครูกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง 2) การอนุญาตให้บุคลากรลาศึกษาต่อได้ และ 3) การจัดบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาวิชาการอย่างน้อย ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

1.4 ด้านการรักษาวินัย และการออกจากราชการของบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ เพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดให้โรงเรียนปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย มีกระบวนการดำเนินการเป็นระบบโปร่งใสยุติธรรมเท่ากัน และผู้บริหารโรงเรียนมีการควบคุมดูแลข้าราชการครูในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม การติดตามประเมินผลการพัฒนาวินัยของข้าราชการและบุคลากรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม มีการส่งเสริมให้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากมีกรณีในการดำเนินการทางวินัย คณะกรรมการที่มีหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในระเบียบแบบแผนของทางราชการ และมีคุณธรรม มีความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยใช้วิธีการต่าง ๆ มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ มีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 58) วินัยของข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติ กระทรวงศึกษาธิการ ได้แบ่งวินัยไว้ 4 ลักษณะ คือ วินัยต่อประเทศชาติ วินัยต่อประชาชน วินัยต่อหน้าที่ราชการ วินัยต่อผู้บังคับบัญชาในการเสริมสร้างพัฒนาป้องกันการกระทำผิด และการดำเนินการทางวินัยแก่

ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเห็นได้ว่าลักษณะวินัยของข้าราชการเป็นสิ่งที่ข้าราชการทุกคนพึงยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดซึ่งจะเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมให้บุคคลปฏิบัติ ระเบียบวินัยอันทำให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของปาริชาติ สติภา (2558, หน้า 4) ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การส่งเสริมให้มีวินัยและการรักษาวินัยสำนึกในหน้าที่ต้องมีวินัยและการรักษาวินัย 2) การเปิดโอกาสให้บุคลากร อุทธรณ์ ร้องทุกข์ได้ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีหน่วยงานรับเรื่อง อุทธรณ์ ร้องทุกข์ได้

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนขาดการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยการลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาคือ การปฏิบัติงานที่ไม่ทันกำหนดเวลา การมอบหมายงานให้บุคลากรไม่ตรงกับความสามารถของบุคลากร และการสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรในองค์กรไม่ชัดเจน และปัญหาการสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 โรงเรียนขาดการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยการลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับ ศตปพร มีสุขศรี และคณะ (2556, หน้า 9) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการลาออกของบุคลากร โดยบุคลากรภายในยังไม่ทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับการออกจากราชการในกรณีต่าง ๆ

2.2 การปฏิบัติงานที่ไม่ทันกำหนดเวลา สอดคล้องกับ สุรชาติ เทียนประกอบ (2554, หน้า 102) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลคือ กระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน การวางแผนโครงการ ระเบียบและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรใด องค์กรหนึ่ง เพื่อให้ได้มาได้ใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ ซึ่ง ทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีปริมาณเพียงพอเพื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และทันกำหนดเวลาที่วางไว้

2.3 การมอบหมายงานให้บุคลากรไม่ตรงกับความสามารถของบุคลากร สอดคล้องกับ จันจิรา มาเมืองทน (2557, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลคือ การจัดระเบียบดูแลบุคคลเพื่อใช้บุคคลให้เป็นประโยชน์ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด

2.4 การสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรในองค์กรไม่ชัดเจน สอดคล้องกับ วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2557, หน้า 11 – 26) ได้กล่าวถึง การกำหนดหลักการบริหารงานบุคคล กระบวนการบริหารงานบุคคลมีความชัดเจน และเป็นที่ยอมรับ รับทราบ โดยบุคลากรทุกคนขององค์กร กระบวนการนี้ถือเป็นกติกาก่อนที่ทุกคนรับรู้รับทราบ เช่น ความชัดเจนเรื่องการประเมินผลกระบวนการทางวินัย และกระบวนการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย เป็นต้น

2.5 ปัญหาการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร สอดคล้องกับ วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2557, หน้า 11) ที่ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลว่ามีความสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจทั้งด้านความสะอาดภายในด้านสถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อบุคคลและหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารควรมีการประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำเป็นปฏิทินการประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลประจำปีพร้อมกับนำผลการประเมินมาทำการวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียเพื่อนำไปปรับปรุงผลการดำเนินงานของงานบริหารบุคคลในปีถัดไป

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารควรมีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารควรศึกษาเอกสาร ขั้นตอน กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจพร้อมดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเสมอภาคเพื่อป้องกันปัญหาการขัดแย้งภายในสถานศึกษา

1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผู้บริหารควรมีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมสมรรถภาพทุกด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการของบุคลากรผู้บริหารควรมีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และยุติธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของทุกสังกัดในจังหวัดสกลนคร

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดในจังหวัดสกลนคร และเปรียบเทียบผลกระทบที่เกิดขึ้นในแต่ละสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหาร การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- จันจิรา มาเมืองทน. (2557). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ กาญจนบุรี.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ดวงกมล ลินเพ็ง. (2554). *การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท วี. พรินท์ (1991) จำกัด.
- เนตรนภา นามสพุง. (2555). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.
- ปาริชาติ สติภา. (2558). *การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ราชภัฏเทพสตรี.
- วิจิตร ศรีสะอาด. (2550). *การปฏิรูปสถาบันการศึกษาและการจัดการศึกษาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาตาม แนวเศรษฐกิจพอเพียง โดยยึดคุณธรรมนำความรู้สู่การเป็นคนดีและอยู่เย็นเป็นสุข*.
สืบค้นจาก <http://www.rssthai.com/mreader.php?u=3160&r=666>.
- วิชัย ไกลสุวรรณจินดา. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โพรเพช.
- วิทยา ศรีจันทร์หล้า. (2553). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์. (2557). *รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำทางการบริหารสถานศึกษาของ นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัฒนา วงศ์แหล. (2555). *การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศตพร มีสุขศรี และศุภลักษณ์ สุวรรณะชฎ. (2556). *ปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมือง วัฒน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ ปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมพล อินทร์ตัน. (2554). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา นโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สุรชาติ เทียนประกอบ. (2554). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอ่างทอง เขต 1. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2563). แผนการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.