

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 2

แวลีอามาน หามะ*, นิตยา เรืองแป้น**

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา (3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 จำนวน 331 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า

1.ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.ผลการเปรียบเทียบการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน และครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.ข้อเสนอแนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการทดสอบบุคลากรให้อย่างเข้มงวดเพื่อที่จะได้รับคนที่เข้ามาทำงานมีประสิทธิภาพ ควรมีการทดลองการปฏิบัติงาน ควรให้มีการมีการพัฒนาบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนควรจัดอบรมให้กับครูและกระบวนการสอนที่ทันสมัยนำไปใช้อย่างจริงจัง ควรให้บุคลากรไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ควรจัดตั้งคณะกรรมการในการประเมิน ควรให้ความสำคัญการบุคลากรทุกคนในโรงเรียนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่



ควรกำหนดมาตรฐานกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ควรมีกฎเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารควรมีการสอดส่อง และว่ากล่าวตักเตือนหากพบว่าครูกระทำผิด

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล

*The Personnel Administration of the Education Section of
Pattani Primary Educational Service Area Office 2*

Wasueman Hama, Nittaya Ruangpan***

* Student of Majester, program in Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University

** Asst. prof. Dr. program in Education Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University

Abstract

This study included the purpose (1) to study the personnel management level of school administrators under the Pattani Elementary School District 2 (2) to compare the level of personnel management of school administrators under the Pattani Elementary School District 2, classified by gender, education level, work experience, and school size, (3) to process issues and personnel management recommendations of school administrators under Pattani elementary school district 2.

The sample was 331 teachers affiliated with Pattani elementary school district 2. Analyze data using ready-made programs and statistics used: average, percentage, standard deviation. t-test and F-test

The research found that

1. The personnel management level of school administrators under Pattani elementary school office District 2 overall is at a high level.

2. The results of comparative personnel management of school administrators under Pattani elementary school district office District 2, classified by gender, work experience and school size, found that the overall and each aspect were not different, and teachers with different levels of education were found to be different. There were no differences in opinions on personnel management of school administrators overall, but considering individual aspects, there was a statistically significant difference in opinions on personnel management of school administrators at .05.

3. The suggestions of school administrators under Pattani elementary school district 2, school administrators should have needle-tested personnel in order to get people into the workforce effectively. Operational experiments should be conducted, personnel should



be developed regularly. Schools should provide training to teachers and modern teaching processes. Personnel should be asked to study from other successful agencies. Administrators must be fair, should establish a committee to evaluate, should prioritize all staff in the school as morale in the performance of duties, and should set clear standards of rules for salary promotion. Salary promotions must be clear and verifiable. There should be clear assessment rules. This makes the personnel more apprehensive in their duties. The service provider should be monitored and admonished if the teacher is found guilt

Key words : Personnel management

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ราชกิจจานุเบกษา, 2545:18-20)ได้กำหนดความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 และมาตรา 8 ว่า “การจัดการศึกษาจะต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” มาตรา 9 กำหนดให้มีการระดมทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา มาตรา 10 กำหนดให้บุคคลมีสิทธิเสมอภาคทางการศึกษา และต้องจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมาตรา 25 กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมดำเนินงาน และจัดแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต ทุกรูปแบบจัดให้มีอุทยานวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมทั้งมีแหล่งข้อมูลและแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริการประชาชนให้รับรู้รับทราบ และสามารถตรวจสอบข้อมูลเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และการดำรงชีวิต เพื่อเสริมสร้างคุณภาพการศึกษา พัฒนาศักยภาพการบริหาร การติดตาม แผนงาน/โครงการ งบประมาณ บำรุงศิลปวัฒนธรรมและการศึกษา

ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2558-2564 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้ดำเนินจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2558-2563 ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 3 ด้านหลัก คือ ด้านการปฏิรูปการเรียนการสอน ด้านปฏิรูปการพัฒนาวิชาชีพ และด้านปฏิรูประบบการบริหารจัดการโดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะแรกเป็นระยะเร่งด่วนที่จะพยายามดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 1 ปี มีจำนวน 6 เรื่องได้แก่ การอ่านออกเขียนได้ของเด็กชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่ตอนนี้อยู่ สพฐ. ได้ดำเนินการผลิตสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนต่างๆรวมถึงการสอนแบบแจกลูกสะกดคำ ต่อจากนี้จะมีการอบรมการสอนแบบBrain Based Learning (BBL) ให้กับครูทั่วประเทศ และเมื่อจบภาคเรียนจะมีการประเมินผล โดยทางสถาบันภาษาไทย และสถาบันทดสอบทางการศึกษา (สทศ.) เป็นผู้ออกแบบประเมินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามทักษะอาชีพ เพื่อให้เด็กช่วงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นได้ค้นหาตัวเอง โดยเฉพาะการจัดสอนทักษะอาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส และการจัดสอนทักษะอาชีพแบบเต็มระบบ ในโรงเรียนเขตเศรษฐกิจพิเศษ 5 จังหวัด การพัฒนาการสอนภาษาอังกฤษระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น จัดระบบเทียบระดับ จัดทำความร่วมมือกับประเทศอังกฤษและบริติชเคาท์ซิล เพื่อเป็นการเตรียมการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปลายปีนี้ การผลิตและพัฒนาครู จัดอบรมพัฒนาผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ ด้วยทักษะ ยกระดับการศึกษาทางไกลการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียน และในระยะยาว ได้แก่ การปฏิรูปการเรียนการสอน ปฏิรูปการพัฒนาวิชาชีพ และการปฏิรูประบบ บริหารจัดการ (นโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ, 2558:18)

จากเป้าหมายและกรอบแนวทางการดำเนินงานข้างต้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน ต้องตระหนักถึงการจกระบบบริหารที่เป็นเชิงระบบ สอดรับกับการจัดการศึกษาที่



ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนให้มากที่สุด ซึ่งโรงเรียนต้องดำเนินการวางระบบบริหารจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดคุณภาพ เป็นไปตามที่กฎหมาย กฎกระทรวงและประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้กำหนดไว้ เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ซึ่งมาตรา 5 และมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป รวมทั้งกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 กฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2545:18) เห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลกฎกระทรวง กำหนดให้หลักเกณฑ์การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี ในเรื่องการบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายทั้งหมด 19 ขอบข่ายและสามารถสรุปขอบข่ายที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้ 6 ขอบข่าย ได้แก่ 1) การสรรหาบุคลากร 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การประเมินผลงาน 4) การจ่ายค่าตอบแทน 5) การดำรงรักษา และ 6) การให้พ้นจากงาน (กฎกระทรวง, 2550 : 31) การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาที่มีความเชื่อมโยงกับการบริหารงานอื่นๆ เพื่อขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาจากการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 (แผนปฏิบัติการ, 2564 : 6.) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้ผู้บริหารการศึกษาและนิเทศวิทยฐานะไม่ครอบคลุมกลุ่มครูบุคลากรทางการศึกษามาตรา 3 ค (2) ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันขาดขวัญกำลังใจและมีผลกระทบการปฏิบัติงานข้าราชการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้มีการเลื่อนวิทยฐานะไม่สอดคล้องกับสภาพจริงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่คุณภาพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองหรือได้รับการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานน้อยและได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานตามสายงานน้อย (แผนปฏิบัติการ, 2564 : 6) นอกจากนั้นยังพบว่าปัญหาเกิดจากการบริหารงานบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ทำให้ประสบปัญหาการในกระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 การบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ดำเนินงานต่างๆ ในโรงเรียน ถ้าบุคลากรทางการศึกษาใน

โรงเรียนมีไม่เพียงพอหรือขาดคุณภาพ จะทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพ (แผนปฏิบัติการ, 2564 : 7)

ดังนั้นผู้ศึกษาในฐานะบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 เพื่อให้ทราบถึงระดับการบริหารงานบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 และนำผลที่ได้ จากการศึกษาไปกำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของ บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ในด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในองค์กรเริ่มตั้งแต่ การวางแผนกำลังคน การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสร้างแรงจูงใจด้านต่างๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งพิจารณาขอบเขตของงานด้านบริหารงานบุคคลได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงาน การจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษา และการให้พ้นจากงาน ซึ่งการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของ ฟลิปโป (Flippo) มี 6 งานดังนี้

1.1. การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการวางแผนในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งในการทำงาน เข้ามาทำงานในองค์กร โดยเปิดโอกาสการสมัครงานอย่างเท่าเทียมกัน และในกระบวนการในการสรรหาบุคลากร มีการสรรหา ทั้งภายในและภายนอกองค์กร กระบวนการนี้จะเริ่มตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน และสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์กร การสรรหาจึงเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครงาน เพื่อดำเนินการคัดเลือกเป็นพนักงานใหม่ต่อไป



1.2. การประเมินผลงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งด้านผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมิน ที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน และนำผลการประเมินไปพิจารณาเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.3. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง เป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ แก่องค์กร กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรมการให้โอกาสในการศึกษา และเพื่อให้บุคลากร สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ในการทำงานได้เป็นอย่างดี และสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นได้ในอนาคต

1.4. การให้ค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลต่างๆ ที่องค์กรใช้ในการตอบแทน แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้ค่าตอบแทน อย่างเหมาะสมและยุติธรรม การให้ค่าตอบแทนนี้อาจให้ในรูปตัวเงินก็ได้ เช่น เงินเดือน การจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพื่อตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบสูงๆ ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่เป็นตัวเงิน ที่องค์กรใช้ในการตอบแทนบุคลากร เช่น สวัสดิการ รางวัลต่างๆ เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

1.5. การดำรงรักษา หมายถึง การรักษาคนดีมีความสามารถให้อยู่ทำงานกับองค์กร ได้นานที่สุด โดยการสนับสนุนสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีสุขภาพจิตและกายแข็งแรงสมบูรณ์ มีความรู้สึกมั่นคง และปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์และความผูกพันในการทำงานเป็นทีม

1.6. การให้พ้นจากงาน หมายถึง ขั้นตอนหรือกระบวนการที่องค์กรจัดทำขึ้น เพื่อให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่งงานเนื่องจากการเจ็บป่วยการเกษียณอายุ การโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่งประสบอุบัติเหตุ ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หรือจำเป็นต้องออกจากงานด้วยเหตุผลบางประการ สภาพเศรษฐกิจและการไล่่ออก การเลิกจ้าง การกระทำผิดกฎระเบียบวินัยโดยองค์กรมีการจัดเตรียมความพร้อม ให้กับบุคลากรที่ทำงานให้กับองค์กรจนครบเกษียณอายุ หรือจำเป็นต้องออกจากงานด้วยเหตุผลบางประการ ยกเว้นการกระทำผิดร้ายแรง เพื่อให้บุคลากรสามารถ ดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข เช่นการให้บำเหน็จบำนาญทุนสำรองเลี้ยงชีพเงินทดแทนหรือผลตอบแทนในรูปแบบอื่นและการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่งงาน จะต้องให้ความยุติธรรมกับทุกฝ่ายในการให้บุคลากรพ้นจากงาน

2. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากร ปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2



3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการที่เป็นศูนย์ของการบริหารและจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งประกอบด้วยอำเภอยะรัง อำเภอมายอ อำเภอโคกโพธิ์ และอำเภอแม่ลาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 จำนวน 1891 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 จำนวน 331 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของ ยามานะ (Yamane, 1976 : 398)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประมวลกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา จากการศึกษา ทฤษฎี เอกสาร และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้กระบวนการจัดการการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ครอบคลุมการดำเนินงานในทุก ๆ ขั้นตอน จากการศึกษาสรุปกระบวนการในการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาได้ทั้งหมด 6 งาน คือ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงาน การจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษา และการให้พ้นจากงาน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) แยกเป็น 6 ด้าน จำนวน 31 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยดังนี้

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการศึกษา ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

เพื่อขออนุญาตให้ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
ตอบแบบสอบถาม

2. ขอหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
ถึงผู้บริหารโรงเรียน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

3. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือให้กับโรงเรียน โดยส่งแบบสอบถาม
เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาด้วยตนเอง

4. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม คืนด้วยตนเองจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยดำเนินการตามขั้นตอน
ดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตาม
เกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน

2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้
จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที(t-test) และค่าเอฟ (F-
test) ทั้งนี้เมื่อพบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันทางสถิติจะนำไปทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดย
ใช้วิธีของ Scheffe แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการศึกษาและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นรายชื่อ
รายด้าน และโดยรวมโดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายได้ตาราง และนำผลการศึกษาที่
วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และเขียนข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปัตตานี เขต 2 ส่วนใหญ่พบว่า เป็นเพศหญิง มีจำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 78.9 และเพศชาย จำนวน 70
คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่พบว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ
77.9 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่
พบว่า มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 11-15 ปี มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 ที่มีประสบการณ์การ
ทำงานมากกว่า 15 ปี มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี มีจำนวน
64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และมีประสบการณ์การน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4

2. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหา รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการให้พินิจจากงาน

3. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการประเมิน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6. ข้อเสนอแนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการทดสอบบุคลากรให้อย่างเข้มงวดเพื่อที่จะได้รับคนที่เข้ามาทำงานมีประสิทธิภาพ ควรมีการทดลองการปฏิบัติงาน ควรให้มีการมีการพัฒนาบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนควรจัดอบรมให้กับครูและกระบวนการสอนที่ทันสมัยนำไปใช้อย่างจริงจัง ควรให้บุคลากรไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ควรจัดตั้งคณะกรรมการในการประเมิน ควรให้ความสำคัญบุคลากรทุกคนในโรงเรียนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ควรกำหนดมาตรฐานกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ควรมีกฎเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารควรมีการสอดส่อง และว่ากล่าวตักเตือนหากพบว่าครูกระทำความผิด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการผลการวิจัยที่ได้ นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 พบว่าภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสารีนิระดอพอ(2553:72-74)ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจังหวัดยะลาผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา



โดยรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของอัมพร เพชรโชติ(2553:68-70)ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลาผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลาโดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูโฮม ศาสน์ศรีธธา(2556:ง-จ)ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสุไหงปาดีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสุไหงปาดีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 2 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ยูโซบ อาดำ(2556:143-149) ได้ศึกษาเรื่องความคาดหวังและสภาพจริงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสผลการวิจัยพบว่าระดับความคาดหวังและสภาพจริงการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสโดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัย ของวรารภรณ์ พรหมแก้วพันธ์(2556:ง-จ)ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ผลวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ อับดุลเลาะ เตะโม่ง (2556:74-78)ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูอำเภอยะรังจังหวัดปัตตานีผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูอำเภอยะรังจังหวัดปัตตานีภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ เท่งประกิจ(2557:ง-จ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สารินี ดอพอ(2553:72-74) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลาผลการวิจัยพบว่าเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามตัวแปรเพศที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัยดุลเลาะ เตะโม่ง (2556:74-78)ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูอำเภอยะรังจังหวัดปัตตานีผลการวิจัยพบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคล ผู้บริหาร

สถานศึกษาไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของยูโซบ อาดำ(2556:143-149) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคาดหวังและสภาพจริงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส ผลการวิจัยพบว่าความคาดหวังการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาสตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลจำแนกตามตัวแปรประเภทภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ เกียรติคุณ(2555:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูตามสภาพต่างๆต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาพบว่าเมื่อจำแนกตามเพศกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพร พรหมแก้วพันธ์ (2556:97) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมาบองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจ่ายค่าตอบแทน การสรรหา ด้านการพัฒนา และด้านการธำรงรักษา ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้าน ด้านการให้พ้นจาก ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคล ดำรงไว้ซึ่งคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยการพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในสถานศึกษาในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนิน การศึกษา สภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง และตรงกับความต้องการของสถานศึกษาจริง ๆ และแก้ปัญหาการขาดแคลน บุคลากรได้อย่างถูกต้อง

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนา บุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้เข้าร่วมการพัฒนาทั้งการอบรม ศึกษาดูงาน การประชุม เจริญปฏิบัติการ ตลอดจนการศึกษาต่อ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา มาใช้ให้เกิด ประโยชน์กับสถานศึกษาให้มากที่สุด



1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีการชี้แจงผล การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อให้ผู้ถูกประเมินจะได้ เป็นข้อมูลเพื่อการปรับปรุง การปฏิบัติงานต่อไป

1.4 ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ผู้บริหารควรมีกฎเกณฑ์ในการประเมินและมีความยุติธรรมสอดคล้องดู การทำงานอย่างทั่วถึงเพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนมีความยุติธรรมมากที่สุด

1.5 ด้านการดำรงรักษา ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปี และการเลื่อนตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักกรรมภิบาล โปร่งใส บริสุทธิ์ยุติธรรม โดยเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อย่าง เต็มกำลังความสามารถ ควรพิจารณาสวัสดิการและพิจารณาความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษอย่างเท่าเทียม กัน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและลดจำนวน บุคลากรที่ขอย้ายออกนอกพื้นที่

1.6 ด้านการให้พ้นจากงาน ควรมีความยุติธรรม รอบคอบกับทุกฝ่ายในการพิจารณา ให้ครู หรือ บุคลากรพ้นจากงานและในดำเนินการทางวินัย ควรยึดถือข้อปฏิบัติตามระเบียบของทาง ราชการโดย ปราศจากความรู้สึกส่วนตัว

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 และ เขต 3 ในจังหวัดปัตตานี เพื่อนำผลมาเป็น ข้อมูลในการ พัฒนาการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยเน้นการศึกษาข้อมูลเชิง คุณภาพด้วยการ สัมภาษณ์ และ ประเมินผลการบริหารงาน บุคคล ของผู้บริหารเชิงประจักษ์ เพื่อนำผล มาประกอบการวางแผนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หลายแห่ง และด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เรืองแป้น คณะกรรมการ ที่ปรึกษา ที่ ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยได้เอาใจใส่ตรวจทานและแก้ไขค้นคว้าอิสระเพื่อให้สมบูรณ์ที่สุด และให้ กำลังใจแก่ผู้ค้นคว้าอิสระมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ ประธานกรรมการสอบค้นคว้าอิสระที่ให้ความกระจ่าง แนะนำช่วยเหลือ ตรวจสอบ และเสนอแนะข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้



ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ และสถานศึกษาที่ให้ ความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2 ที่ให้ข้อมูลและให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลโดยได้รับความร่วมมืออย่าง ดี

ขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา ครอบครัว เพื่อน ที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจ ช่วยในการเก็บข้อมูล จัดพิมพ์เล่มจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากการค้นคว้า อีสรณี ผู้ศึกษาขอมอบกตัญญูแด่บิดามารดาที่คอยเป็นกำลังใจตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- ชูโฮมี ศาสน์ศรัทธา. (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอ สุ
โหลงปาดิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บรรจบ ศรีประภาพงศ์. (2553). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาจะเข้เขต 2. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมเพื่อการพัฒนา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- บรรจบ ศรีประภาพงศ์. (2548). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาจะเข้เขต 2. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมเพื่อการพัฒนา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- บุญศรี พรหมพันธุ์ และคณะ. 2547. การพัฒนาเครื่องมือชีวิตส่วนบุคคลส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมธิราช.
- บุศราภรณ์ แสงทอง. (2550). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอปลวกแดงสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 . งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะ
ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประจักษ์ โนนทรวงษ์. 2551. การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาล
นครแก่น จังหวัดขอนแก่น. การค้นคว้าอิสระ. ครุศาสตรมหาบัณฑิต บริหารการศึกษามหาวิทยาลัย
ราชภัฏเลย.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2552. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก. 2552. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อยสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระแสง ปภัสสร (วงศ์พันธ์เสือ). (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ
ประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพฯ.
- พรหม เจ๊ะแม. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานีเขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา



- ภักวี พิทาคำ. 2556. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- มาราณีย์ สัสดีวงศ์. (2554). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เมธี ปิณฑานนท์. (2550). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วงศ์เดือน ทองคำ. (2556). คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิจิตร ศรีสะอาด. (2550). การปฏิรูปสถาบันการศึกษาและการจัดการศึกษาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงโดยขีดคุณธรรมนำความรู้สู่การเป็นคนดีและอยู่เย็นเป็นสุข. กรุงเทพฯ : อมรินทร์การพิมพ์.
- สารินีะ ดอพอ. (2553). การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- สิรินภา อมรไพศาลเลิศ. 2555. สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจิตรา ธนาคัน. 2550. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: Prantawan Publishing & Printing.
- อัมพร เพชรโชติ. (2553). กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.