

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

พงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ปีการศึกษา 2556

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

**THE SATISFACTION OF TEACHERS TOWARDS  
PERSONNEL ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER  
NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 4**

**PONGSARAN JANTHARAT**


**Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master  
of Education Degree in Educational Administration  
Nakhon Si Thammarat Rajabhat University  
Academic Year 2013**

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4  
ผู้วิจัย นายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์  
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

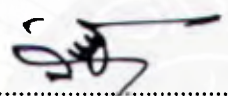
---

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์


  
..... ประธาน  
(ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

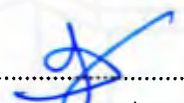
  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล)

คณะกรรมการสอบ


  
..... ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ ชาทะกาญจน์)

  
..... กรรมการ  
(ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล)

  
..... กรรมการ  
(นายสุพจน์ อภัสต์คัมมนตรี)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ไว้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

วันที่ 10 เดือน เมษายน พ.ศ. 2556

## บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
ผู้วิจัย	นายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ประธานกรรมการที่ปรึกษา	ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวรรธณ จงจิตร ศิริจิรกาล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยครู จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าระดับวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีและค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับ .05
3. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีวิชาที่รับผิดชอบต่างกันทั้ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีระดับวิทยฐานะต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## ABSTRACT

The Title	The Satisfaction of Teachers towards School Personnel Administration in School under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4
The Author	Mr.Pongsaran Jantharat
Program	Educational Administration
Thesis Chairman	Dr.Nopparat Chaireuang
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr.Veeravan Jongjit Sirijirakal

---

The objective of this research was to study the satisfaction of teachers towards school personnel administration in school under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4. The comparison of the satisfaction of teachers towards personnel administration in school under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4 classified to experience of work, owner subject, position level and size of school. The samples consisted of 306 teachers. The instruments used to collect data were rating-scale questionnaires. The data were analyzed by percentages, means, standard deviation, t-test and f-test.

The findings were as follows:

1. The Satisfaction of teachers towards school personnel administration in school under the Office of Nakhon Si Thammarat Educational Service Area 4 as a whole resulted at the high level.
2. The Satisfaction of teachers towards school personnel administration in school under the Office of Nakhon Si Thammarat Educational Service Area 4 with difference experience of working all total and each part were difference is statistically significant at the .05 level.
3. The Satisfaction of teachers towards school personnel administration in school under the Office of Nakhon Si Thammarat Educational Service Area 4 is responsible for the difference. Total and each part were the difference is statistically significant at the .05 level.
4. The Satisfaction of teachers towards school personnel administration in school under the Office of Nakhon Si Thammarat Educational Service Area 4 at different academic levels, both overall and in the different aspects of statistical significance at the .05 level.
5. The Satisfaction of teachers towards school personnel administration in school under the Office of Nakhon Si Thammarat Educational Service Area 4, with size of school no different all total and each part

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยลงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาให้คำแนะนำและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง ประธานกรรมการที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล กรรมการที่ปรึกษาพร้อมทั้งให้ความรู้ ข้อคิดเห็นต่างๆ ในการวิจัย และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ขอขอบพระคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดให้ความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหารและคณะครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบและเก็บรวบรวมแบบสอบถามในการวิจัย

ประโยชน์และคุณค่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณที่ได้ให้การช่วยเหลือ ตลอดถึงผู้ที่สนใจต้องการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน

พงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์

## สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ .....	ก
กิตติกรรมประกาศ .....	ค
สารบัญ .....	ง
สารบัญตาราง .....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
สมมุติฐานของการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา .....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ของการวิจัย .....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
หลักการบริหารงานบุคคล .....	9
การบริหารจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 .....	20
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ .....	27
การบริหารงานบุคคลตามแนวปฏิบัติของสถานศึกษา.....	35
ขอบข่ายภารกิจการบริหารและจัดการของสถานศึกษา .....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 49
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ..... 49
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 50
	วิธีการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพ..... 50
	วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 51
	การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 51
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย..... 52
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 54
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 54
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 55
5	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ..... 72
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย ..... 72
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ..... 72
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 72
	วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 73
	การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 73
	สมมุติฐานของการวิจัย ..... 72
	สรุปผลการวิจัย..... 74
	อภิปรายผลการวิจัย..... 75
	ข้อเสนอแนะ..... 78
	<b>บรรณานุกรม ..... 79</b>
	<b>ภาคผนวก..... 82</b>
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ..... 83
	ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 85
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์..... 94
	<b>ประวัติผู้วิจัย ..... 134</b>



## สารบัญญัตินี้

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูแต่ละอำเภอ..... 49
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 55
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวิชาที่สอน ..... 55
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวิทยฐานะ ..... 56
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ..... 56
6	ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยจำแนกเป็นรายด้าน ..... 57
7	ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง โดยจำแนกเป็นรายข้อ..... 58
8	ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครู โดยจำแนกเป็นรายข้อ..... 59
9	ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษา โดยจำแนกเป็นรายข้อ..... 60
10	ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการประเมินผลและการให้พื้นที่ จากตำแหน่ง โดยจำแนกเป็นรายข้อ ..... 62
11	การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ..... 64
12	การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวิชาที่สอน..... 65

## ตารางที่

## หน้า

13	การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยจำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้าน .....	66
14	ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมจำแนกตามระดับวิทยฐานะเป็นรายคู่ .....	67
15	ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง จำแนกตามระดับวิทยฐานะเป็นรายคู่ .....	68
16	ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการนิเทศงานและพัฒนานุเคราะห์ทางการศึกษา จำแนกตามระดับวิทยฐานะเป็นรายคู่ .....	69
17	ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน จำแนกตามระดับวิทยฐานะเป็นรายคู่ .....	70
18	การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน .....	70
19	การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยจำแนกตามขนาด ของโรงเรียน รายด้าน .....	71

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 49 กำหนดให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างมีคุณภาพและทั่วถึงโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการ ทูพพลภาพหรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาทัดเทียมกับผู้อื่น การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชนการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิตย่อมได้รับการคุ้มครองและส่งเสริมจากรัฐ มาตรา 80 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายของสังคมนิติธรรม การศึกษาและวัฒนธรรม ดังต่อไปนี้ 1) คุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาปฐมวัย ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัวและชุมชน รวมทั้งต้องสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพและผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้ 2) ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาระบบสุขภาพที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพอันนำไปสู่สภาวะที่ยั่งยืนของประชาชนรวมทั้งจัดและส่งเสริมให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เอกชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพและการจัดบริการสาธารณสุข โดยผู้มีหน้าที่ให้บริการดังกล่าวซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพและจริยธรรม ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย 3) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 4) ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนาและเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ 5) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัยในศิลปะวิทยาการแขนงต่างๆ และเผยแพร่ข้อมูล ผลการศึกษาวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาวิจัยจากรัฐ 6) ส่งเสริมและสนับสนุนความรู้รักสามัคคีและการเรียนรู้ ปลูกจิตสำนึกและ

เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติตลอดจนค่านิยมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น (ราชกิจจานุเบกษา, 2550) รัฐธรรมนูญได้บัญญัติสองมาตราขึ้นเพื่อให้รัฐบาลได้ดำเนินการตามกฎหมาย เพื่อคนในชาติเป็นคนมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการพัฒนาประเทศ การจะทำให้การศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับบุคคลหลายๆ ฝ่าย ได้แก่ รัฐบาล ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารในระดับต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียนและ ชุมชนถ้าขาดความร่วมมือจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง การประสบความสำเร็จคงเป็นไปได้ยาก กลุ่มคนที่มีความสำคัญทางการศึกษาคือครู ถ้าครูมีความพึงพอใจในงานจะทำให้งานสำเร็จราบรื่นได้ด้วยดี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและบรรยากาศของหน่วยงานการที่จะเกิดความพึงพอใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในองค์กรนั้นๆ ถ้าองค์กรใดมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลที่อยู่ในองค์กรนั้นๆ ย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากเพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นการมีส่วนร่วมประกอบเพื่อเป็นการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับงานอยากปฏิบัติงาน ทุ่มความสามารถเพื่องาน มีความอยากปฏิบัติงาน ทุ่มความสามารถเพื่องาน มีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จ (มานพ เสียมไหม, 2552)

โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปัจจุบันเป็น โรงเรียนนิติบุคคลตามที่พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) โรงเรียนนิติบุคคล ดำเนินการโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายบริหารงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป การกระจายอำนาจให้สถานศึกษาของประเทศไทยขณะนี้ มีกฎหมายรองรับ 3 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้ระบุนอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาไว้ใน มาตรา 39 กำหนดว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหารจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลก็คือการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบเป็นเวลานานๆ หาวิธีการกระตุ้นจูงใจและพัฒนาให้บุคคลในหน่วยงานทำงานอย่างเต็มความสามารถตามภาระหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อประสิทธิผลและ

ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขององค์การโดยส่วนรวม ดังนั้น องค์การทุกองค์การจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของการบริหารสามารถใช้ทรัพยากรการบริหารอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ทั้งนี้เพราะการบริหารกิจการใดๆ ของหน่วยงานจะบรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย

ดังนั้นความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจะต้องทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำก็ต่อเมื่องานที่ทำนั้นได้ให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา ผู้บริหารจึงมีหน้าที่สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ถ้าครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไม่ทำงานและหน้าที่การสอน งานจะได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งได้ศึกษาพบว่าคนเราต้องการความสุขจากการปฏิบัติงานมีอยู่สองปัจจัยคือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) มีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ เงินเดือน นโยบาย และการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานและการปกครองบังคับบัญชา จากแนวคิดของทฤษฎีนี้สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

การศึกษาคความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ถือว่ามีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในพื้นที่ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาคความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมุ่งหวังที่จะนำผลการศึกษามาใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาหน่วยงานวางแผนการบริหารงานโรงเรียนและเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและจะได้เป็นการพัฒนาการจัดการศึกษาชาติต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน วิชาที่สอน วิทยฐานะและขนาด โรงเรียน

## สมมติฐานของการวิจัย

ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 แตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 1,566 คน ซึ่งมีทั้งหมด 145 โรงเรียน

### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 306 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยกำหนดจำนวนด้วยการใช้ค่าตารางของ เคจี่และมอแกน (Krejcie and Morgan) จำนวน 306 คน

## ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

### 1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

#### 1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.1.1 น้อยกว่า 10 ปี

1.1.2 10 ปี ขึ้นไป

#### 1.2 วิชาที่สอน

1.2.1 สอนตรงตามวิชาเอก

1.2.2 สอนไม่ตรงตามวิชาเอก

1.3 วิทยฐานะ

1.3.1 ยังไม่ได้รับวิทยฐานะ

1.3.2 ชำนาญการ

1.3.3 ชำนาญการพิเศษ

1.4 ขนาดของโรงเรียน

1.4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

1.4.2 โรงเรียนขนาดกลาง

1.4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ในด้านต่อไปนี้

2.1 การวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง

2.2 การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา

2.3 การนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

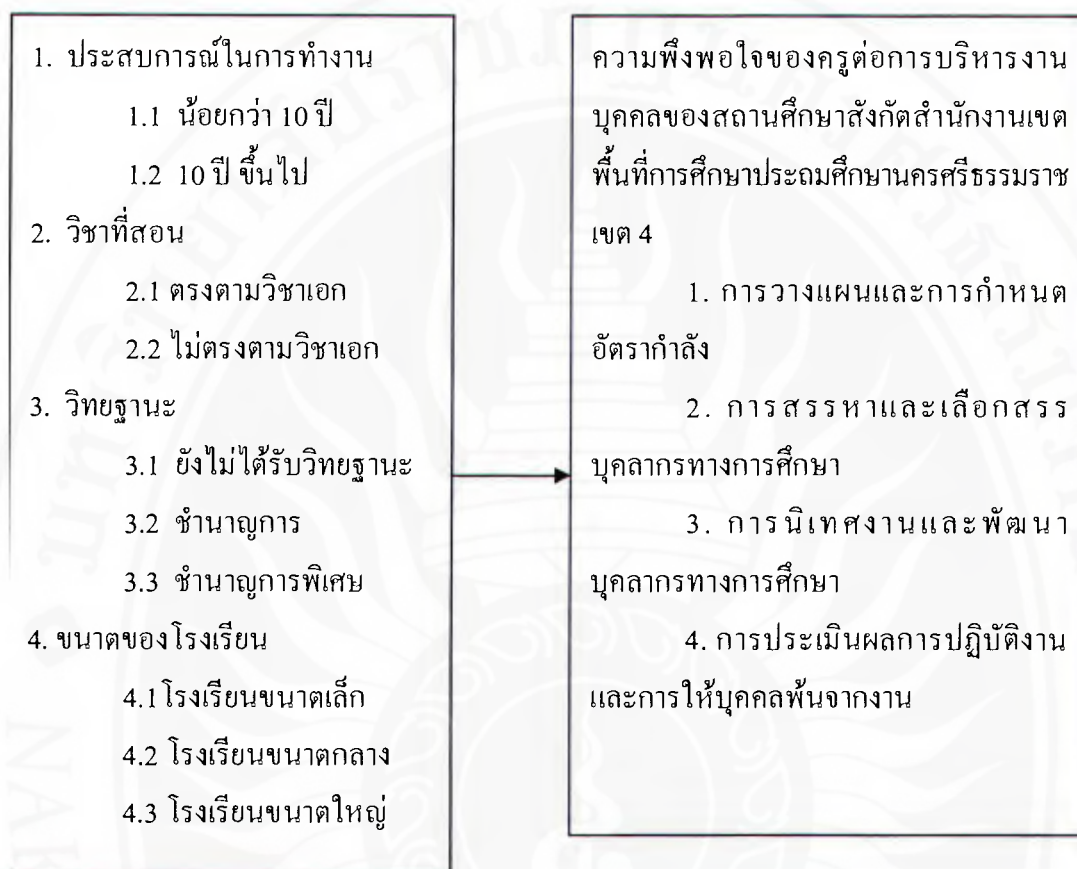
2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยใช้หลักการการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา (หวน พิณรุพันธ์, 2550) ความพึงพอใจในส่วน ประสิทธิภาพในการทำงาน วิชาที่สอน วิทยฐานะ และขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับ การวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา การนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน เขียนเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานและได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่างๆที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเกิดกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการของฝ่ายบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 4 ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา การนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน



2.1 การวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง หมายถึง เป็นการกำหนดปริมาณและคุณภาพของกำลังคนที่ต้องการในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับการขยายตัวของปริมาณงานหรือเป็นการคำนวณ การคาดการณ์ การกำหนดตำแหน่งที่ต้องการ และทำคู่มือตำแหน่งกำลังคน

2.2 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การประกาศรับสมัคร การรับสมัคร การสัมภาษณ์เบื้องต้น รับสมัคร การสอบ เป็นการสอบความรู้ความสามารถ สอบปฏิบัติ การสอบสัมภาษณ์ การตรวจสอบภูมิหลัง การบรรจุแต่งตั้งเข้าทำงาน

2.3 การนิเทศงานและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การปฐมนิเทศ แนะนำบุคคล สถานที่ ระเบียบข้อบังคับ การจัดให้ทำงาน การนิเทศงาน แนะนำการทำงาน การสอน การบำรุงรักษา จัดสวัสดิการ บริการ การประเมินการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การขึ้นเงินเดือน การปรับตำแหน่ง การพัฒนาบุคคล

2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการโอนย้าย การลงโทษ ให้ลาออก ลดจำนวนบุคลากร โอนย้าย เพื่อเปลี่ยน โรงเรียน การลงโทษทางวินัย การลดจำนวนบุคคล

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาตาม โครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ประกอบด้วยพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าศาลา อำเภอพรหมคีรี อำเภอสิชล อำเภอขนอม และอำเภอนบพิตำ มีที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่ 250/9 หมู่ 5 ตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ 80160

4. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ในปีการศึกษา 2554 มี 3 ขนาด ได้แก่ 1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 120 คนลงมา 2) โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121 – 130 คน และ 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 131 ขึ้นไป

5. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ที่ปฏิบัติหน้าที่หลักทางการเรียน การสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ในปีการศึกษา 2554

6. วิชาที่สอน หมายถึง กลุ่มสาระที่รับผิดชอบสอนตรงตามวิชาเอกที่รับผิดชอบหรือไม่ มี 8 กลุ่มสาระ ได้แก่ 1) กลุ่มสาระภาษาไทย 2) กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ 3) กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ 4) กลุ่มสาระสังคม ศาสนา และประวัติศาสตร์ 5) กลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษา 6) กลุ่มสาระศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ 7) กลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี และ 8) กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ

7. วิทยฐานะหมายถึง สิ่งบ่งบอกระดับความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบไปด้วยผู้ที่ยังไม่ได้รับวิทยฐานะ วิทยฐานะชำนาญการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

### ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล ไปพัฒนาการบริหารให้สอดคล้องกับความพึงพอใจของครู ทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนเพื่อพัฒนาการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4 ได้เสนอสาระของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบการศึกษาวิจัย ตามลำดับดังนี้

1. หลักการบริหารงานบุคคล
2. การบริหารจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
3. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
4. การบริหารงานบุคคลตามแนวปฏิบัติของสถานศึกษา
5. ขอบข่ายภารกิจการบริหารและจัดการของสถานศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### หลักการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หรือบางตำราเรียกว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) นอกเหนือจากนี้ยังมีคำอื่นๆ อีกหลายคำที่มีความหมายเช่นเดียวกัน เช่น การบริหารพนักงาน เจ้าหน้าที่ การบริหารอัตรากำลัง การบริหารเจ้าหน้าที่ ส่วนคำภาษาอังกฤษก็มีการใช้ที่แตกต่างกัน เช่น Personnel, Administration, Labor Relation, Labor Management, Management of Human Resource เป็นต้น

#### หลักการและแนวคิด

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่เหมาะสมที่สุดกับงาน และใช้ทรัพยากรกำลังคนนั้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอ ปัจจุบันนิยมใช้คำว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งจริงๆ แล้วการบริหารงานบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความหมายเหมือนกันใช้แทนกันได้ เพียงแต่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะมีความหมายครอบคลุมมากกว่า สาเหตุที่องค์กรหันมาใช้คำนี้กันมากเพราะแนวคิดที่พยายามบริหารงานบุคคลเพื่อให้คนที่อยู่ในองค์กรเป็นคนที่มีคุณภาพและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น องค์กรไม่ต้องการคนที่ทำงานเก่งอย่างเดียว แต่ต้องการคนที่มีความรับผิดชอบมี

ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นผู้นำที่สามารถตัดสินใจได้ และเป็นคนที่มีความสามารถที่สามารถจะเข้าร่วมกลุ่มกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี (<http://www.sheetram.com/hr201.aspx>, เข้าถึงข้อมูลเมื่อ 13/08/54)

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าการบริหารงานบุคคลไว้ต่างทัศนะดังนี้

ธงชัย สันติวงศ์ (2540, 1) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540, 140) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลเป็นศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม พัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ และใช้บุคคลนั้นๆ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรนี้ไว้อย่างผู้มีคุณค่า เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริหารทั้งปริมาณและคุณภาพของงานอย่างสูงสุด

พะยอม วงศ์สารศรี (2545, 5) กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมถึงการแสวงหาวิธีที่ทำให้สมาชิกในองค์กรต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

จรรยาภรณ์ พานิชเจริญนาม (2546, 20) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การแสวงหาบุคลากรที่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา และการพัฒนาให้บุคลากรได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนอำนวยความสะดวกและให้บำเหน็จบำนาญเมื่อเขาพ้นจากงาน

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2544) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้บุคคลพ้นจากงาน

สมเกียรติ พ่วงรอด (2544) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานนับตั้งแต่การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบำรุงขวัญ สวัสดิการ/ค่าตอบแทน และการให้พ้นจากงาน

ฟลิปโป (Flippo, 1976) ได้ให้คำจำกัดความของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หมายถึง การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยความสะดวก การควบคุม การสรรหา การจ่ายค่าตอบแทนความเป็น

อันหนึ่งอันเดียวกัน และการทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคคลขององค์การเพื่อวัตถุประสงค์ต่างๆ ในองค์การ

นิโกร (Nigro, 1973) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล คือ ศิลปะในการเลือกสรร คนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและคุณภาพจากบุคคลเหล่านั้นสูงสุดทั้งทางด้าน ปริมาณและคุณภาพ

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการ ในการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ ในการบรรจุแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ดำเนินการกำหนดนโยบายวางแผนการแสวงหาบุคคลที่เหมาะสม การบำรุงรักษา และการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด

#### ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ในการบริหารงานนั้น จะประกอบขึ้นด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วนด้วยกัน คืองาน และคน งานนั้นเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่การที่จะดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จนั้น จะต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญคือ

1. คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากคนจะเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จ และให้ปัจจัยอื่นๆ ในการทำงาน
2. การทำงานจำเป็นจะต้องเลือกคนเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานและรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ระบบบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปไม่ว่าในประเทศใดและในสมัยใด โดยเฉพาะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐแล้ว การบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้นตำแหน่งบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญและเป็นเรื่องที่วิพากษ์วิจารณ์กันอยู่เสมอ ระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันคือระบบคุณวุฒิ (Merit System) ซึ่งก่อนที่จะมีระบบคุณวุฒิการบริหารงานบุคคลนิยมใช้ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ในปัจจุบันระบบบริหารงานบุคคลของไทยในทางปฏิบัตินี้มีทั้งระบบคุณวุฒิ และระบบอุปถัมภ์ การศึกษาระบบการบริหารงานบุคคลทั้งสองระบบนี้จะทำให้บังเกิดความรู้ความเข้าใจ ในเนื้อหาสาระของการบริหารงานบุคคลยิ่งขึ้น

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) หมายถึง ระบบที่มีการให้ตำแหน่งในหน่วยงาน เป็นรางวัลแก่ผู้ภักดีต่อผู้บริหาร โดยไม่จำกัดของเขต อำนาจการบรรจุแต่งตั้งไว้ในระเบียบของหน่วยงานหรือกฎหมายทางการบริหารใดๆ บางทีเรียกระบบนี้ว่า ระบบซุบถืบหรือระบบสกลปรก

ระบบขอบพหุพิเศษ หรือระบบเล่นพวก เพราะการปฏิบัติการต่างๆ เกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งต่างๆ มักจะได้รับผลกระทบจากอำนาจต่างๆ ในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งอำนาจทางการเมือง พรรคการเมืองที่ได้อำนาจทางการเมืองบริหารมักจะมีกำบังคุ้มกันช่วยเหลือสนับสนุนช่วยเหลือพรรคพวกเพื่อเป็นการตอบแทนบุคคลต่างๆ เหล่านั้น การปฏิบัติต่างๆ ซึ่งอยู่ในระบบอุปถัมภ์ อาจมีหลายรูปแบบหลายลักษณะ เหตุผลที่นำระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการบริหารงานบุคคลคือ

- 1.1 เพื่อให้ตำแหน่งเป็นสินน้ำใจ
- 1.2 เพื่อเสถียรภาพทางการเมืองของรัฐบาล
- 1.3 เพื่อประโยชน์ในการควบคุมนโยบาย
- 1.4 เพื่อเอกภาพในการบริหารและการปกครอง

ข้อดีของระบบอุปถัมภ์

1) ระบบอุปถัมภ์ช่วยเสริมระบบคุณวุฒิให้สมบูรณ์ ระบบคุณวุฒิมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีกว่าและเหมาะสมกว่าระบบอุปถัมภ์ เฉพาะอย่างยิ่งการเลือกสรรตัวบุคคลเข้ารับราชการ เพราะมีลักษณะเป็นวิชาการมิใช่ขึ้นอยู่กับอารมณ์หรือความพอใจ แต่ก็มีใช้จะอำนวยความสะดวกได้โดยสมบูรณ์ ปัญหาในระบบคุณวุฒิก็มีอยู่มาก

2) ระบบอุปถัมภ์ช่วยการบริหารงานประจำ เป็นที่ทราบกันแล้วว่า การบริหารนั้นจะมีอยู่ในที่ๆ ปลอดจากการเมืองมิได้ กล่าวคือถ้าไม่มีการเมืองก็ไม่มีการบริหาร และการบริหารที่ไม่ได้รับการสนับสนุน จากการเมืองก็จะไม่บังเกิดผล การที่ฝ่ายประจำจะแยกตัวออกจากการเมืองจึงไม่มีทางที่จะเป็นไปได้ทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ

3) ระบบอุปถัมภ์กับการบริหารงานยุคใหม่ ปัญหาการพัฒนาประเทศปัจจุบัน คือ การขาดแคลนตัวคนที่จะมอบหมายให้เป็นผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงานตามแผนพัฒนาประเทศ บางกรณีมีปัญหาต้องการบรรจุคนเร่งด่วน การใช้ระบบคุณวุฒิอาจจะไม่ทันต่อเหตุการณ์ จึงมักใช้ระบบอุปถัมภ์แทน การกระทำนี้รวดเร็วและกว้างขวางกว่า อย่างไรก็ตามการบรรจุแต่งตั้งทำนองนี้ควรจะทำเพียงพอสมควร ถ้ามากเกินไปย่อมจะทำให้ข้าราชการประจำในหน่วยงานนั้นเสียกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงานอาจเสียไปได้ บุคคลที่จะบรรจุแต่งตั้งก็ต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถจริง มิใช่เป็นการช่วยเหลือพรรคพวกเท่านั้น

ข้อเสียของระบบอุปถัมภ์

1) ข้าราชการขาดสมรรถภาพ เพราะระบบบรรจุแต่งตั้งกันตามความพอใจไม่มีการเลือกสรรจากผู้มีความรู้ ความสามารถทำให้งานไม่ก้าวหน้า

2) ข้าราชการถูกใช้ไปในทางส่วนตัวเสียมาก

3) ฐานะของข้าราชการคลอนแคลน ขาดหลักประกันความมั่นคง

4) ข้าราชการทำงานโดยมุ่งที่จะประจบผู้มีอำนาจ หรือถ้าพะวงแต่จะรักษาผลประโยชน์ของพรรคพวก มากกว่าที่จะคำนึงถึงแบบแผนและประโยชน์ของราชการ นอกจากนั้นทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติงาน และประชาชนอาจไม่ได้รับความยุติธรรม

5) ผู้ไม่มีพรรคพวกในวงราชการก็ไม่มีโอกาสได้รับเข้ารับราชการ

6) ข้าราชการไม่ได้รับความยุติธรรมตามสมควร

7) เป็นช่องทางให้นักการเมืองใช้ข้าราชการเป็นเครื่องมือของตนและอาจอาศัยวิถีทางการเมืองเป็นบันไดทองแสวงหาตำแหน่งข้าราชการประจำได้

2. ระบบคุณธรรม (Merit System) ระบบคุณธรรมเป็นวิธีการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลเป็นหลัก โดยวิธีการสอบแข่งขันระหว่างบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามความต้องการ โดยระบบนี้เป็นระบบการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมที่สุด โดยหลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม มี 4 ประการคือ

2.1 หลักความเหมาะสม (Competence) หมายถึง การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหรือแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งใดๆ จะต้องยึดหลักความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ โดยต้องพยายามหาทางคัดเลือกเพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง (Put the right man to the right job) และต้องมีการกำหนดคุณสมบัติไว้อย่างชัดเจนว่าตำแหน่งใดต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างไร ต้องมีการประกาศชักชวนให้ผู้มีความรู้ความสามารถสมัครสอบให้มากที่สุด และต้องมีวิธีการที่เหมาะสมในการคัดเลือกบุคคลเพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถมากที่สุดเข้าปฏิบัติงาน นอกจากนั้น การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง ก็ต้องคำนึงหลักความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญด้วย

2.2 หลักความเสมอภาค (Equality) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติและมีพื้นความรู้ตามที่กำหนดไว้มีสิทธิจะสมัครเข้าสอบแข่งขัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องชาติตระกูล ศาสนา เป็นการให้โอกาสแก่ผู้มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน (Equality of Opportunity) นอกจากนี้การกำหนดเงินเดือนหรือค่าตอบแทนก็ควรยึดหลักความเสมอภาคเป็นสำคัญ และบุคลากรทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากันด้วยระเบียบและมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลอย่างเดียวกัน

2.3 หลักความมั่นคง (Security) หมายถึง การให้หลักประกันแก่ผู้ที่จะมาเป็นบุคลากรว่าจะมีความมั่นคงในชีวิต โดยให้มีเงินเดือนเพียงพอกับการครองชีพ และให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ นอกจากนี้เป็นการประกันมิให้บุคลากรถูกกลั่นแกล้งหรือถูกออกจากราชการโดยไม่มีเหตุผล เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีที่สุด

2.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) หมายถึง การให้บุคลากรต้องเป็นกลางในทางการเมือง กล่าวคือ จะต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐอย่างเต็มความสามารถ และเต็มภาคภูมิ โดยไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจหรืออิทธิพลของพรรคการเมือง หรือเป็นกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองใดๆ ด้วย

ข้อดีของระบบคุณธรรม

1) ทำให้บุคคลผู้มีความสามารถได้เข้ารับราชการ เพราะก่อนที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เข้ามาดำรงตำแหน่งในทางราชการ บุคคลเหล่านั้นย่อมผ่านการสอบแข่งขัน ทดสอบความรู้ความสามารถแล้ว และในการที่จะเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็ต้องผ่านการสอบคัดเลือกแต่ความดีในข้อนี้จะรักษาไว้ได้เพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับ การสอบว่า มีความถูกต้องเหมาะสมและยุติธรรมเพียงใด

2) ส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย โดยเปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีความสมบัติเท่ากันทุกคนโอกาสเข้ารับราชการหรือทำงานได้เท่าเทียมกัน

3) บุคคลที่ทำงานมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ส่งเสริมให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้ประสิทธิภาพของงานหรือได้เท่าเทียมกัน

4) ป้องกันมิให้นักการเมืองเข้ามาทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการ เปลี่ยนแปลงโกลาเล ไม่แน่นอนขาดความสม่ำเสมอ

5) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีในการทำงาน ให้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติราชการให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะตระหนักถึงความเป็นธรรมที่ตนได้รับในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน

6) เป็นการส่งเสริมเกียรติภูมิของข้าราชการหรืออาชีพการรับราชการทำให้งานราชการได้รับความสนใจจากผู้ที่มีความรู้และความสามารถสูง ราชการก็จะได้คนดีเข้ามาทำงาน

#### การบริหารงานบุคคลแผนใหม่

การบริหารงานบุคคลในสภาพที่ได้มีวิวัฒนาการมาถึงปัจจุบัน นอกจากจะยึดระบบคุณภาพซึ่งมีหลักสำคัญ 4 ประการ ดังกล่าวมาแล้ว การบริหารงานบุคคลยังไม่มุ่งเน้นการพัฒนาตัวคนเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้ประยุกต์เอาความก้าวหน้าด้านการบริหารมาประกอบกับการบริหารบุคคลด้วย การบริหารงานบุคคลแผนใหม่จึงยึดถือหลักการสำคัญ 12 ประการเป็นหลักในการจัดระบบบริหารงานบุคคลคือ

1. หลักความเสมอภาค ยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีความสมบัติตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อกีดกันเรื่อง ฐานะ เพศ ผิว และศาสนา เป็นการเปิดรับสมัครทั่วไป



2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ความสามารถเป็นหลัก คุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกบรรจุบุคคล เข้าทำงานทั้งการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง

3. หลักความมั่นคง ถือว่า การปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะเ้าออกจากงานจะต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานแล้วโดยไม่มี ความผิด มีผลตอบแทนที่ดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่ อดภาพ

4. หลักความเป็นกลางทางการเมืองถือว่าข้าราชการประจำจะต้อง ไม่ฝักใฝ่ทางการเมือง มุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาลและในการปฏิบัติงานนั้น ข้าราชการประจำมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองหรือ อยู่ภายในอิทธิพลของนักการเมือง หรือพรรคการเมืองใดๆ

5. หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดย การให้การศึกษา อบรม จัดระบบการนิเทศ และการตรวจสอบการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อน ตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

6. หลักความเหมาะสม เป็นหลักของการใช้คนให้เหมาะกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือ มอบหมายที่เหมาะสมกับคุณวุฒิความรู้ความสามารถและความถนัดของคน

7. หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลโดยละเว้นจากการเลือก ที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับผิดชอบ โดยยึดหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน

8. หลักสวัสดิการ ได้แก่ การจัดให้มีบริการสวัสดิการต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานให้กับงานได้เต็มที่

9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมทั้งในทางป้องกันการกระทำ ผิดและประพฤติมิชอบของบุคลากรและการกวดขันการลงโทษผู้กระทำผิด

10. หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคน โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยการเสริมสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพอันดีให้ เกิดขึ้นในระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน

11. หลักประสิทธิภาพ ถือว่าการทำงานใดๆ จะต้องพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด โดยใช้ คน เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การจะทำเช่นนี้ได้จะต้องมีการวางแผนงาน การประสานงานและ การจัดหน้าที่รวมทั้งวิธีทำงานที่ดี

12. หลักการศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมทันสมัยอยู่เสมอ ระบบบริหารงานบุคคลที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อจะได้นำวิทยาการก้าวหน้าต่างๆ มาใช้ปรับปรุงงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

#### การวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง

จำเริญ สุวรรณประสิทธิ์ (2552) การวางแผนอัตรากำลังหมายความว่า การกำหนดว่าหน่วยงานนั้นต้องการกำลังคน หรือตำแหน่งประเภทไหน จำนวนเท่าไร โดยคิดคำนวณคนให้พอดีกับการปฏิบัติงาน ในระบบราชการมักมีการวางแผนอัตรากำลังล่วงหน้า คือเป็นรายปี หรือราย 3 ปี หรือ 9 ปีการวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครู

1. ความสำคัญเพื่อแก้ปัญหาในเรื่องจำนวนและคุณภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา
2. ปัญหาในการวางแผนอัตรากำลังคน ขาดความรู้ทางหลักวิชา ขาดข้อมูลข่าวสารนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของรัฐไม่ชัดเจน ไม่ต่อเนื่อง มีการนำผลประโยชน์ส่วนตัวมาใช้ในการวางแผน ขาดปัจจัยสำคัญในการบริหาร เช่น เงินวัสดุ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังคน

3. วัตถุประสงค์- สร้างต้นแบบการวางแผนอัตรากำลัง- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษานำต้นแบบการวางแผนกำลังคนไปใช้

4. แนวคิดในการวางแผนกำลังคน ยึดหลักการจำนวนกำลังคนที่ต้องการมากขึ้น จำนวนคนที่ต้องการทั้งหมด

จำนวนคนที่มีอยู่จริงกระบวนการวางแผนกำลังคนมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการดังนี้

1. กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ข้อมูลปริมาณ คุณภาพ
2. การคาดการณ์กำลังคนในอนาคต เช่น ความชำนาญงาน พื้นฐานการศึกษาและประสบการณ์

3. กำลังคนเพิ่มขึ้นการกำหนดปริมาณงานในสถานศึกษา

- 3.1 ปริมาณงานด้านการบริหารสถานศึกษา มีผู้อำนวยการสถานศึกษากับรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

- 3.2 ปริมาณงานด้านการสอน เกณฑ์ข้อมูล 10 มิถุนายนของทุกปี สถิตินักเรียนของสถานศึกษา จำนวนชั่วโมงงานสอนในหนึ่งสัปดาห์ของข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง

- 3.3 ปริมาณอื่น ชั่วโมงปฏิบัติงานสนับสนุนการสอนในหนึ่งสัปดาห์ เป็นต้นเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังครู

- 3.3.1 เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังครูสายการสอนในสถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษากรณีที่ 1 โรงเรียนที่มีนักเรียน 120 คนลงมา (20 : 1) รายการ

นักเรียน 20 คนลงมา 21-40 คน ผู้สอน 2 41-60 คน 3 61-80 คน 4 81-100 คน 5 101-120 คน 6 กรณีที่ 2 โรงเรียนที่มีนักเรียน 121 คนขึ้นไประดับก่อนประถมศึกษา = (ห้องเรียน x 30) + นักเรียนทั้งหมด (0.5 ขึ้นไป เพิ่ม 1 คน) 50 ระดับประถมศึกษา = (ห้องเรียน x 40) + นักเรียนทั้งหมด (0.5 ขึ้นไป เพิ่ม 1 คน) 50 ระดับมัธยมศึกษา = จำนวนห้องเรียน x 2เงื่อนไข- คิดจำนวนห้องเรียนแต่ละชั้น หากมีเศษตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ให้เพิ่มอีก 1 ห้อง- การคิดจำนวนครูให้พิเศษตามหลักคณิตศาสตร์

3.3.2 เกณฑ์อัตรากำลังสายผู้บริหารสถานศึกษากรณีที่ 1 โรงเรียนที่มีนักเรียนต่ำกว่า 360 คน มีผู้บริหาร 1 คนกรณีที่ 2 โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 360 คนขึ้นไป จำนวนนักเรียน จำนวนผู้บริหาร รวมทั้งสิ้น ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 360-719 1 1 2 720-1,079 1 2 3 1,080-1,679 1 3 4 1,680 ขึ้นไป 1 4 5

หวน พันธุ์พันธุ์ (2550) เป็นการกำหนดปริมาณและคุณภาพของกำลังคนที่ต้องการในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับการขยายตัวของปริมาณงานหรือเป็นการคำนวณ การคาดการณ์ การกำหนดตำแหน่งที่ต้องการ และทำคู่มือตำแหน่งกำลังคน

ขั้นตอนการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง มี 3 ขั้นตอน คือ

1. ค้นหาข้อมูลจากสภาพการณ์ปัจจุบัน ว่าขาดบุคลากรด้านใดบ้าง จำนวนเท่าใด
2. ขึ้นแสวงหาความต้องการกำลังคนในระยะเวลาที่บ่งเฉพาะในอนาคต โดยพิจารณาความชำนาญงาน ระดับการศึกษาและประสบการณ์ของกำลังคนที่ต้องการ
3. ขึ้นการวางแผนปฏิบัติการเฉพาะ เป็นขั้นการเขียนแผนงานเพื่อเชื่อมโยงขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2

การวางแผนและกำหนดอัตรากำลังมีหน้าที่และรับผิดชอบดังนี้

1. การวิเคราะห์วางแผนและจัดทำข้อมูลอัตรากำลัง กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. การสำรวจ การจัดทำสถิติและจัดทำทะเบียนคุมอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. งานควบคุมการใช้ตำแหน่งและจัดทำทะเบียนคุมอัตราและตำแหน่งว่างของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. จัดทำทะเบียนคุมข้อมูลโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ พอดีเกณฑ์ ต่ำกว่าเกณฑ์
5. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูสายงานการสอนกรณีเป็นตำแหน่งว่างจากโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ไปกำหนดในโรงเรียนที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์
6. การดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. การดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรียุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ

8. การยุบเลิกและจัดสรรอัตราจากผลการเกษียณอายุราชการ
9. การดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 38 ค.(2) เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
10. การดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งมีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ

#### การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา

การสรรหา (Recruitment) เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่องค์การจัดทำขึ้น เพื่อจูงใจให้บุคคลมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามที่องค์การได้ระบุไว้ใน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคคลเข้ามาสมัครงานและทำการคัดเลือกต่อไป มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1. การประกาศรับสมัคร กรมแรงงาน ก.พ. น.ส.พ. วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต
2. การรับสมัคร ให้กรอกใบสมัคร มี ประวัติ การศึกษา ประสบการณ์ อาจส่งทางอีเมล
3. การสัมภาษณ์เบื้องต้น รับสมัครแล้วสัมภาษณ์เบื้องต้นก่อน ถ้าไม่ตรงจะได้ตัดออกไม่ให้สมัคร
4. การสอบ เป็นการสอบความรู้ความสามารถ เป็นสอบข้อเขียนอาจเป็นข้อสอบปรนัย หรืออัตนัย และสอบปฏิบัติ เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ สอนในชั้นเรียน
5. การสอบสัมภาษณ์ สอบหลังจากผ่านการสอบในข้อ 4 แล้ว
6. การตรวจสอบภูมิลำเนา อาจตรวจสอบจากสถานการศึกษา ที่ทำงานเดิมของผู้สมัคร
7. การคัดเลือกขั้นสุดท้าย เป็นการประเมินจากขั้นตอนที่แล้ว
8. การบรรจุแต่งตั้งเข้าทำงาน อาจให้เลือกหน่วยงานตามลำดับของผลการสอบ การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีความเหมาะสมกับงาน ที่องค์กรต้องการมากที่สุดเข้าร่วมงาน

#### การนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

1. การปฐมนิเทศ แนะนำบุคคล สถานที่ ระเบียบข้อบังคับ
2. การจัดให้ทำงาน จัดตามความรู้ความสามารถ วิชาเอกที่เรียนมา
3. การนิเทศงาน แนะนำการทำงาน การสอน

4. การบำรุงรักษา จัดสวัสดิการ บริการ เช่นห้องพัก ค่ารักษาพยาบาล ความเป็นกันเอง  
ยกย่องชมเชย

5. การประเมินการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจทำงาน ขยัน ซื่อสัตย์ การสอน

6. การพิจารณาความดีความชอบ ผลการประเมินนำมาพิจารณาความดีความชอบ  
การขึ้นเงินเดือน การปรับตำแหน่ง

7. การพัฒนาบุคคลด้านการฝึกอบรม เชิญวิทยากรมาฝึกอบรม ไปรับการฝึกอบรมที่สถาบัน  
อื่นจัด

8. การพัฒนาบุคคลด้านการศึกษาต่อ สนับสนุนให้ไปศึกษาต่อ

9. การพัฒนาบุคคลด้านการศึกษาดูงาน จัดไปศึกษาดูงานสถาบันอื่น

10. การพัฒนาบุคคลด้านการสัมมนา จัดประชุมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่

11. การพัฒนาบุคคลด้านการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เชิญวิทยากรมาบรรยายแล้ว  
ฝึกปฏิบัติจริง

การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา  
การโอนย้าย การลงโทษ ให้ลาออก ลดจำนวนบุคคล

2. การโอนย้าย เพื่อเปลี่ยนโรงเรียน อาจมีตำแหน่งเท่าเดิมหรือสูงขึ้น

3. การลงโทษทางวินัย เมื่อมีความผิดอาชญากรรมทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขึ้นเงินเดือน ให้ออก  
ปลดออก ไล่ออก

4. การลาออก เนื่องจากมีปัญหาเรื่องสุขภาพ การทำงาน การเดินทางและอื่นๆ

5. การลดจำนวนบุคคลล้นงาน มีงานน้อยแต่มีคนมาก บางโรงเรียนมีนักเรียนน้อยลง  
ต้องลดจำนวนครู

6. เกษียณ มีทั้งเกษียณก่อนกำหนด และเกษียณอายุราชการตามกำหนด

7. ทูพพลภาพ ได้รับอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยจนทุพพลภาพ เจ็บป่วยนานเกินกำหนดวันลา

8. ถึงแก่กรรม อาจถึงแก่กรรมขณะทำงานหรือออกจากงานแล้ว

## การบริหารจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ที่ประกาศใช้เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) มีจุดมุ่งหมายและหลักการ คือ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ กระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หลักการจัดการการศึกษาได้ยึดหลักการที่ว่าเป็นการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษารวมทั้งการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ส่วนการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ หลักการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษา หลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาและพัฒนาครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง หลักการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

การปฏิรูปการศึกษาครั้งนี้มีจุดที่ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมากคือ ระบบบริหารและจัดการศึกษาที่ยึดหลักการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่เขตพื้นที่การศึกษานั้นคือในหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 37 ได้กำหนดการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชาชนเป็นหลัก และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เช่น สภาพภูมิประเทศ วัฒนธรรม เป็นต้น การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าวรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้มีอำนาจประกาศเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลงไปแล้ว 183 เขต เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต มาตรา 38 กำหนดให้มีคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการดูแล กำกับกับการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

เขตพื้นที่การศึกษาเป็นรูปแบบของการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา เป็นโครงสร้างรูปแบบใหม่ที่จะรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เขตพื้นที่การศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นผู้แทนกระทรวงในแต่ละพื้นที่ ([www.moe.go.th/webpanom](http://www.moe.go.th/webpanom), เข้าถึงข้อมูลเมื่อ 13/8/54) เป็นหน่วยงานที่จะสร้างความเป็นเอกภาพด้านนโยบายและแผน มาตรฐานการศึกษาของหน่วยปฏิบัติและเป็นช่องทางของผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ ซึ่งได้แก่องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองท้องถิ่น ผู้ประกอบอาชีพครู สมาคมผู้ประกอบวิชาชีพการบริหารการศึกษา สมาคมผู้ปกครองและครู ผู้นำทางศาสนา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามที่สังคมต้องการโดยกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แบ่งหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นทราบและกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิรูประชาการทั่วไปกับองค์กรหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ในด้านการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษาใหม่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายอีกฉบับหนึ่งนั่นคือ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งถือได้ว่าเป็นการปฏิรูประบบโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษาครั้งสำคัญอีกครั้งหนึ่งของประเทศไทย โดยการยุบรวมหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการเดิมเข้าด้วยกัน แล้วมาจัดการแบ่งส่วนราชการในส่วนกลางดังนี้ คือ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในส่วนภูมิภาคให้มีการบริหารราชการโดยเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดไว้ในบทเฉพาะ มาตรา 63 ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรา 64 ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน หนี้ อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมวิชาการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ซึ่งเกิดจากการยุบรวมหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการเดิม แบ่งเขตพื้นที่การศึกษออกเป็นจำนวน 4 เขต ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ประกอบด้วยพื้นที่ 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช อำเภอลานสกา อำเภอพระพรหม และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ โดยตั้งสำนักงานเขตที่เลขที่ 138 ถนนศรีธรรมราช ตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ 80000 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ประกอบด้วยพื้นที่ 7 อำเภอ กับ 1 กิ่งอำเภอ คือ อำเภอทุ่งสง อำเภอบางขัน อำเภอนาบอน อำเภอทุ่งใหญ่ อำเภอถ้ำพรณรา อำเภอฉวาง อำเภอพิปูน และกิ่งอำเภอช้างกลาง โดยมีที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่ ถนนชัยชุมพล



ตำบลปากแพรก อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ประกอบด้วยพื้นที่ 6 อำเภอคือ อำเภอปากพนัง อำเภอเชียรใหญ่ อำเภอหัวไทร อำเภอชะอวด อำเภอจุฬาภรณ์และอำเภอร่อนพิบูลย์ โดยมีที่ตั้งสำนักงานเขตที่ อาคาร โรงเรียนเชียรใหญ่ ถนนนคร- สงขลา อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ประกอบด้วยพื้นที่ 5 อำเภอ คือ อำเภอท่าศาลา อำเภอพรหมคีรี อำเภอสิชล อำเภอนอม และอำเภอนบพิตำ มีที่ตั้งสำนักงานเขตที่ 250/9 หมู่ที่ 5 ตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช 80160 และมีบทบาท อำนาจหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังกล่าวแล้ว ซึ่งเป็นหน่วยงานบริหารและจัดการศึกษาในส่วนภูมิภาค หน่วยงานหนึ่งที่มีมุ่งพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้ก้าวหน้า ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และตามแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายของรัฐบาลต่อไป

#### การจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษาของไทย

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 33 กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณ สถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้มีส่วนราชการในระดับเขตพื้นที่การศึกษาดังนี้

#### 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

##### 1.1 บริบทของเขตพื้นที่การศึกษา

1.1.1 เป็นรูปแบบของเขตพื้นที่ที่ตามแนวคิดของการปฏิรูปการศึกษาคือ เป็นเขตให้บริการทางการศึกษาที่กำหนดขึ้นโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากรเป็นหลัก และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย

1.1.2 ทรัพยากรการศึกษาและทรัพยากรบุคคลระหว่างสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการเกลี่ยให้อยู่ในสภาพที่ใกล้เคียงกัน

1.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรเฉพาะทางด้านการกำกับดูแล สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานในเชิงนโยบาย โดยมีผู้ชำนาญการสาขาต่างๆ ตามภารกิจที่กำหนด ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และตามเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่

1.1.4 สถานศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพพอสมควร สถานศึกษาใดที่ไม่อยู่ในสภาพที่จะดำเนินการได้

อย่างมีประสิทธิภาพหรือค้ำค่าลงทุนในการดำเนินการ ควบคุม หรือแปรสภาพเป็นแหล่งบริหารทางการศึกษาในรูปแบบอื่น

1.1.5 สถานศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีความใกล้ชิดและมีความสะดวกที่จะติดต่อสื่อสาร ประสานงานและร่วมมือกันจัดบริการและพัฒนาการศึกษาได้อย่างเข้มแข็ง

1.2 คุณลักษณะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่จะรองรับพันธกิจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

1.2.1 เป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับในด้านการสังเคราะห์แผนและนโยบายของหน่วยเหนือและของสถานศึกษา มีศักยภาพเพียงพอที่จะกำหนดนโยบายและจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ รวมทั้งเป็นองค์กรนำการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรเป็นองค์กรที่เน้นความเชี่ยวชาญและเฉพาะทางในลักษณะการพัฒนามากกว่าการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวปฏิบัติที่หน่วยเหนือกำหนด

1.2.2 มีศักยภาพและคล่องตัวเพียงพอที่จะกำกับดูแลการปฏิบัติงานในเชิงนโยบายสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีบุคลากร เครื่องมือและแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพและมีศักยภาพเพียงพอที่จะสนับสนุนส่งเสริม และประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาได้

1.2.3 บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดังแต่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และบุคลากรในองค์กรควรเป็นที่ยอมรับของสถานศึกษาและผู้มีส่วนร่วมในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งในด้านความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญและคุณธรรม ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรเป็นองค์กรเปิด มีอิสระและมีวิธีการสรรหาผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญและผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยมีการหมุนเวียนมาปฏิบัติงานและใช้วิธีการและหลักเกณฑ์ที่เน้นคุณภาพ ไม่ใช่เกิดจากการแต่งตั้งจากหน่วยเหนือในส่วนกลางเพียงอย่างเดียว

1.2.4 เขตพื้นที่การศึกษาควรเป็นแหล่งบริหารข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการศึกษาควบคู่กับการกำกับดูแลสถานศึกษา ดังนั้น เครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยี ข่าวสารและศักยภาพของบุคลากรจะต้อง ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับพัฒนาการทางการศึกษา เศรษฐกิจและสังคมในระดับประเทศและในระดับสากล

1.3 หลักการบริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอาศัยหลักการในการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือ

1.3.1 มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ นั่นคือมีการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามนโยบายที่มีประสิทธิภาพแต่ผู้ปฏิบัติมีอิสระที่จะเลือกปฏิบัติตามแนวทางที่เหมาะสมของตนเอง ดังนั้นแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาจึงใช้กรอบนโยบายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ และในขณะเดียวกันจะมีการกำหนดนโยบายตามความต้องการและความจำเป็นของตนเองเพื่อบริหารและจัดการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาด้วย

1.3.2 มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั่นคือ มีการกำหนดขอบเขตอำนาจการตัดสินใจขององค์กรหลักทั้งสามองค์กรดังกล่าวอย่างชัดเจนไม่ก้าวถ่าง ซ้ำซ้อนกัน ดังนั้น การกระจายอำนาจจึงควรถึงมือผู้ปฏิบัติให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ภารกิจหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงอยู่ที่การกำกับดูแล สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษาได้บริหารจัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด โดยสถานศึกษามีอิสระในการกำหนดความต้องการดำเนินการและตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน วิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป

1.3.3 มีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา นั่นคือ ทั้งเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีมาตรฐานและดัชนีชี้วัดคุณภาพการศึกษา และการบริหารจัดการที่ชัดเจนสามารถประเมินและตรวจสอบได้ ดังนั้น ทั้งเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจึงมีการดำเนินงาน โดยอาศัยแนวทางและวิธีการต่อไปนี้

- 1) มีเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพขององค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรและมีดัชนีชี้วัดคุณภาพขององค์กรที่สามารถประเมินและเปิดเผยต่อสาธารณชนได้
- 2) มีการบริหารและจัดการตามเกณฑ์มาตรฐานและดัชนีชี้วัดคุณภาพที่กำหนด
- 3) มีการประเมินคุณภาพขององค์กร โดยคณะกรรมการทั้งภายในและจากภายนอกองค์กร
- 4) มีการรายงานผลการประเมินต่อหน่วยงานผู้รับผิดชอบและเปิดเผยผลการประเมิน
- 5) มีการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องหรือพัฒนาคุณภาพตามเงื่อนไขมาตรการและช่วงเวลาที่กำหนด

1.3.4 มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นั่นคือ ทั้งเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาต้องมีแผนและโครงการพัฒนาบุคลากรที่ต่อเนื่องชัดเจน

1.3.5 มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา นั่นคือ ทั้งเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาจำเป็นต้องมีแนวคิดและวิธีการในการระดมทรัพยากรใช้ในการจัดการศึกษา การสร้างและการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาจากหน่วยงาน องค์กร บุคคล ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งระดับหน่วยงานสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

1.3.6 มีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น นั่นคือทั้งเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจะไม่บริหารจัดการศึกษาโดยลำพังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจึงบริหารจัดการ โดยอาศัยคณะกรรมการที่มาจากผู้มีส่วนร่วมฝ่ายต่างๆ ให้เข้ามามีบทบาทในฐานะผู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ ไม่ใช่เป็นเพียงคณะกรรมการที่มีหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะหรือให้คำปรึกษาเพียงอย่างเดียว

1.4 หลักการและขอบข่ายภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

#### 1.4.1 ภารกิจร่วมกันระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพในและระบบการประกันคุณภาพนอกระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพจากภายนอก (มาตรา 49 วรรคสอง กำหนดให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้ายและเสนอผลต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน)

มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษา ในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับ

เขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการบริหารงานบุคคล ลงสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

#### 1.4.2 ภารกิจที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องดำเนินการ

มาตรา 38 ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล และจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐาน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคลครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนสมาคม ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา ผู้แทนสมาคมผู้ปกครองและครู และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ศาสนาศิลปะและวัฒนธรรม

จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

### หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

โดยทั่วไป การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจมักนิยมศึกษากัน ใน 2 มิติ คือ มิติความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) และมิติความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ (Service Satisfaction) การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในมิติหลัง คือ ความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ

ความพึงพอใจ ตามความหมายของพจนานุกรมทางด้านจิตวิทยา ได้ให้คำจำกัดความว่าเป็นความรู้สึกของผู้ที่มารับบริการต่อสถานบริการ ตามประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้ารับบริการในสถานบริการนั้นๆ (Chaplin, 1968, 437)

บุญประสพ เกตุขาว (2546, 110) อ้างอิงมาจาก จิตินันท์ เฉชะคุปต์ (2538, 23) กล่าวว่า ความพึงพอใจในบริการ หมายถึง ภาวะทางอารมณ์ หรือความรู้สึกบวกของบุคคลที่เป็นผลมาจากการประเมินเปรียบเทียบสิ่งที่บุคคลได้รับจริงในระดับที่สอดคล้องกับสิ่งที่บุคคลคาดหวังเอาไว้ ในสถานการณ์การบริหารความพึงพอใจในการบริหารมีความสำคัญต่อผู้ให้และผู้รับบริการ โดยทำให้ผู้รับบริการสามารถกำหนดคุณลักษณะของการบริการประเมินคุณภาพของการบริการและบ่งชี้ถึงความสำเร็จของงานบริการที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของผู้รับบริการเพื่อให้เกิดความพอใจและใช้บริการต่อไป

อร่าม สัมพะวงศ์ (2541, 12) อ้างอิงมาจาก ชรีณี เดชจินดา อธิบายว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้สึกพอใจจะเกี่ยวข้องเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองหรือบรรลุจุดหมายในระดับหนึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

บังอร ผงผ่าน (2540, 27) อ้างอิงมาจาก ดิเรก ฤกษ์หรราย กล่าวว่าความพึงพอใจหมายถึง ทัศนคติในทางบวก หรือ ทางลบของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปเป็นความพอใจในการปฏิบัติต่อสิ่งนั้น

บังอร ผงผ่าน (2540, 29) กล่าวสรุปไว้ว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งในเชิงประเมินค่า ซึ่งจะเห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจนี้เกี่ยวข้องกับสัมพันธกับทัศนคติอย่างแยกกันไม่ออก ความพึงพอใจเป็นปฏิกิริยาด้านความรู้สึก (Reactionary Feeling) ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้น (Stimulant) ที่แสดงผลออกมาในลักษณะของผลลัพธ์สุดท้ายของกระบวนการประเมิน โดยบ่งบอกถึงทิศทางของผลการประเมินว่าเป็นไปในทิศทางบวก หรือทิศทางลบ หรือไม่ มีปฏิกิริยา คือ เฉยๆ ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นนั้นก็ได้

อร่าม สัมพะวงศ์ (2541, 21) อ้างอิงมาจาก เซลลี่ (Shelly, 1975) ได้ศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ สรุปว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์คือ ความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกอื่นๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับสามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อน และความสุขนี้จะมีต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกทางบวกอื่นๆ ความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกและความสุขมีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนและระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสามนี้ เรียกว่าระบบความพึงพอใจ โดยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อระบบความพึงพอใจมีความรู้สึกทางบวกมากกว่าความรู้สึกทางลบ สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึก

พึงพอใจของมนุษย์ ได้แก่ ทรัพยากร (Resources) หรือสิ่งเร้า (Stimulus) การวิเคราะห์ระบบความพึงพอใจ คือการศึกษาว่าทรัพยากรหรือสิ่งเร้าแบบใด เป็นสิ่งที่ต้องการที่จะทำให้เกิดความพอใจและความสุขแก่มนุษย์ ความพอใจจะเกิดได้มากที่สุดเมื่อมีทรัพยากรทุกอย่างที่เป็นที่ต้องการครบถ้วน

สุมธ เดียวอิสเรศ (2547, 154) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า คือสภาพจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบรรยากาศในหน่วยงาน การทำงานด้วยความกระตือรือร้น พึงพอใจในงานและทุกคนมีส่วนร่วมในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติพันธ์ รุจิรกุล (2530, 92) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นสภาพทางจิตใจซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลแต่ละบุคคลหรือแต่ละกลุ่ม เป็นกำลังใจที่จะทำให้พฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มชนนั้นปรากฏออกมาได้ทั้งในด้านดีและด้านไม่ดี ถ้าบุคคลเหล่านั้นมีความพึงพอใจที่ดีความตั้งใจของเขาเหล่านั้นที่มีต่อการทำงานก็จะดีตามไปด้วย โดยเขาจะอุทิศแรงงาน แรงกาย แรงใจ และเวลาของเขาเพื่อก่อให้เกิดผลที่ดีตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานที่เขาสังกัด

อัมพร เจริญชัย (2540, 25) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจ หมายถึง สิ่งที่สนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เป็นการลดความเครียดทางด้านร่างกายและจิตใจหรืออาจเป็นสภาพของความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุข ความสดชื่น เหมใจ ตลอดจนสร้างทัศนคติในทางบวกต่อบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปตามความพอใจในการปฏิบัติต่อสิ่งนั้น

บุญประสพ เกตุขาว (2546, 11) อ้างอิงมาจาก เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2541, 100) กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นภาวะของความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ของคนๆ หนึ่ง สิ่งที่เขาคาดหวังไประหว่างการเสนอให้กับสิ่งที่ได้รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและไม่พอใจได้

มงคล สิทธิรักษ์ (2546, 17) อ้างอิงมาจาก มอร์ส (Morse, 1953, 27) กล่าวว่าความพึงพอใจหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของบุคคลให้น้อยลง ถ้าความตึงเครียดมีมากก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ ถ้ามนุษย์มีความต้องการมากก็จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง แต่ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจ

บุญประสพ เกตุขาว (2546, 11) อ้างอิงมาจาก ทิฟฟิน และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick, 1965, 349) กล่าวว่าความพึงพอใจ คือ แรงจูงใจของมนุษย์ที่ถูกกำหนดโดยความต้องการพื้นฐาน หรือความจำเป็น และจะมีแรงขับ ไปสู่สิ่งที่พึงปรารถนานั้น และพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ

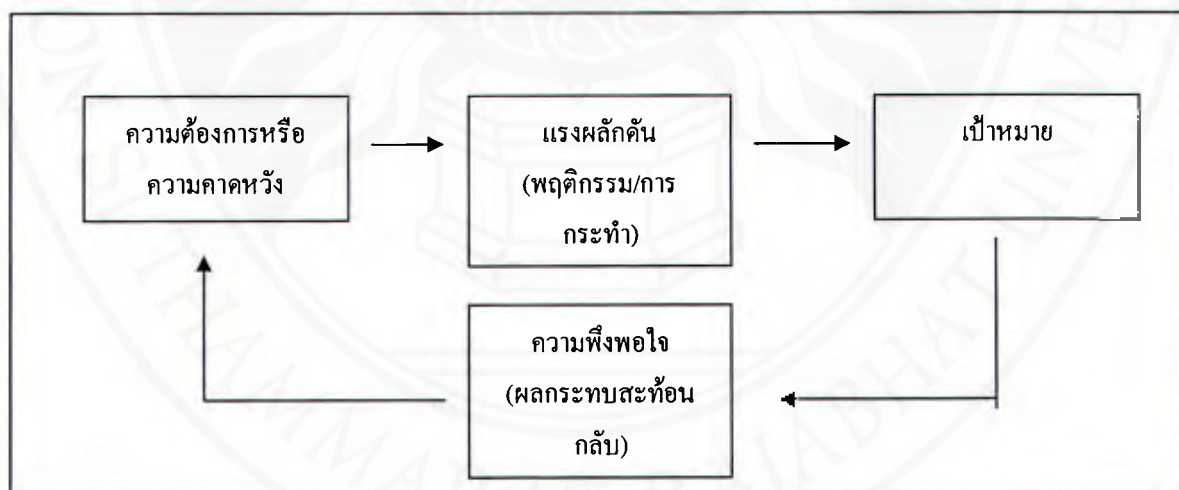
เดวิส (Davis, 1967, 61) กล่าวว่าพฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์ คือความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียด หรือความกระวนกระวาย หรือภาวะไม่ได้คุณภาพในร่างกาย เมื่อมนุษย์สามารถขจัดสิ่งต่างๆ ดังกล่าวได้แล้ว มนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ

บุญประสพ เกตุขาว (2546, 12) อ้างอิงมาจากโวลแมน (Wolman, 1973, 384) กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก (Feeling) มีความสุขเมื่อคนเราได้รับความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย (Goals) ความต้องการ (Wants) หรือ แรงจูงใจ (Motivation)

บุญประสพ เกตุขาว (2546, 12) อ้างอิงมาจาก อเคย์และแอนเดอร์เซน (Aday and Andersen, 1975, 4) กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึก หรือ ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของคนที่เกิดจากประสบการณ์ที่ผู้รับบริการเข้าไปในสถานที่ให้บริการนั้นๆ และประสบการณ์นั้นเป็นไปตามความคาดหวังของผู้รับบริการ ซึ่งความพึงพอใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่แตกต่างกัน

ริสเซอร์ (Risser, 1975, 46) กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นระดับของความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของผู้รับบริการหรือผู้ป่วยต่อการดูแลการให้การพยาบาลที่ได้รับความเป็นจริง

บุญประสพ เกตุขาว (2546, 13) อ้างอิงมาจาก มุลลินส์ (Mullins, 1985, 280) กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ หลายๆ ด้านเป็นสภาพ ภายในที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในงาน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเกิดจากการที่มนุษย์มีแรงผลักดันบางประการ ในตนเอง และพยายามจะบรรลุถึงเป้าหมายบางอย่างเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการ หรือความคาดหวังที่มีอยู่และเมื่อบรรลุเป้าหมายนั้นแล้วจะเกิดความพอใจ เป็นผลสะท้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้นเป็นกระบวนการหมุนเวียนต่อไปอีก



แผนภูมิที่ 1 การเกิดความพึงพอใจของบุคคล

ที่มา: Mullins, Luarie J. Management and Organization Behavior London : Pitman Company, 1985, 280



สรุปความพึงพอใจ หมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกในทางบวกของผู้รับบริการ หลังจากการเข้าไปใช้บริการแล้วและได้รับการตอบสนองที่ตรงกับที่คาดหวังไว้ และในทางตรงกันข้ามหากการตอบสนองไม่ตรงกับที่คาดหวังไว้ ก็จะส่งผลต่อสภาพจิตใจหรือความรู้สึกในทางลบ

### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก

เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg) เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1966 และ ค.ศ. 1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอคือ ทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดี เขาเห็นว่าการให้ค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจ แต่การให้ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดจะทำให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิม แม้เงินจะมีความสำคัญก็ตาม ขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกัน

ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ตัวกระตุ้น (Motivators)” และ “การบำรุงรักษา” (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์กร ควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

เฮอริชเบอร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมและธุรกิจ 11 แห่ง ของเมืองพิตสเบิร์ก ผลการศึกษาของเขาสรุปได้ว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในการทำงานมิได้หมายความว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพอใจในการทำงานส่งผลให้บุคคลไม่ค่อยคิดจะลาออกจากงานหรือไม่ค่อยมีความคิดจะนัดหยุดงาน แต่อาจไม่มีส่วนต่อการมุ่งมั่นทำให้งานเจริญก้าวหน้า แต่ถ้าคนงานผู้ใดมีความพอใจในการทำงาน คนงานนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดี ทฤษฎีและการศึกษาของเฮอริชเบอร์ก ซึ่งให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาที่มีต่อเจตคติในงานของผู้ปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาของเฮอริชเบอร์ก ที่แสดงให้เห็นผลของปัจจัยด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงปัจจัย 2 ประการ คือ ตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เฮอริชเบอร์กได้วิเคราะห์จากการศึกษาของเขา ดังนี้

#### 1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น

ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการกระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ แต่แม้ว่าการไม่มีปัจจัยนี้ก็ไม่ใช่ว่าเหตุที่ทำให้ไม่พอใจเสมอไป ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้ความสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วนการยอมรับนับถือจากผู้อื่นคือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกความสำเร็จของเขานั้นมีคนอื่นรับรู้ มีคนยอมรับ

ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือพนักงานควรต้องมีความรู้สึก ว่างานที่เขาทำมีความน่าสนใจ น่าทำ ความรับผิดชอบ คือพนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่ามีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเองและต่อ งานของเขา โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานควรต้องรู้สึกว่ามีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้า ในงานของเขา การเจริญเติบโต คือ พนักงานจะต้องตระหนักว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำ มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

## 2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

ปัจจัยด้านนี้ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกไปทำงาน ที่อื่น เมื่อไม่ได้จัดให้ พนักงานจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานของเขาการบำรุงรักษา ประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการ ดังนี้

1) นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่าย่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดียิ่ง กับพนักงาน พนักงานก็มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและนโยบายการบริหารงานบุคคล

2) การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าย่ายบริหารงานตั้งใจสอนและแจกจ่ายหน้าที่ ความรับผิดชอบ

3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างานของเขา

4) ภาวะการณ์ทำงาน คือพนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน

5) ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าย่ายค่าตอบแทนการทำงาน มีความเหมาะสม

6) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่มเพื่อน ร่วมงาน

7) ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่าย่ายงานของเขาทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน การย้าย งาน ฯลฯ ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

8) ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

9) สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่าย่ายงานของเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

10) ความมั่นคง คือพนักงานมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติและงานมี ความมั่นคง

จากผลการศึกษาของเฮอรัชเบอร์เกอร์ดังกล่าวนี้ จึงเห็นได้ว่าความพอใจและแรงกระตุ้น ของพนักงานส่วนใหญ่เกิดจากลักษณะของงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรจัดให้มีองค์ประกอบด้าน การกระตุ้นเกี่ยวกับงาน ซึ่งอาจทำได้หลายลักษณะด้วยกัน วิธีที่ยอมรับกันมากวิธีหนึ่ง คือการกระจาย งาน แนวทางการกระจายงาน อาจทำได้หลายแนวทางดังนี้

แนวทางที่ 1 ลดการเข้มงวดกับพนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานใช้เหตุผลและความรับผิดชอบในงานของเขาให้มากขึ้น

แนวทางที่ 2 จัดให้พนักงานทำงานรวมกันเป็นหน่วยเดียวที่มีความสมบูรณ์ในตัวมากกว่าที่จะแยกกันทำงานตามลำพังเป็นส่วน

แนวทางที่ 3 ให้อำนาจพนักงานมากขึ้นในการตัดสินใจและการปฏิบัติ และให้คนงานมีอิสระบ้างในการดำเนินงาน

แนวทางที่ 4 จัดให้มีการประชาสัมพันธ์รายงานผลผลิตต่อพนักงานผู้ปฏิบัติโดยตรงอย่างสม่ำเสมอและบ่อยๆ มากขึ้น เพื่อให้พนักงานรับรู้ผลงานของตน แทนที่จะรายงานต่อผู้ตรวจงานของพนักงานเท่านั้น

แนวทางที่ 5 กระตุ้นให้พนักงานลองทำงานใหม่ๆ และงานที่มีความยากมากขึ้นซึ่งจะสร้างแรงจูงใจให้พยายาม และก้าวหน้ามากขึ้น

แนวทางที่ 6 มอบงานพิเศษให้ทำ เพื่อพนักงานจะได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างอาจเป็นด้านปฏิบัติหรือกระบวนการทำงาน หรือการพัฒนาการคิดในตัวพนักงานแต่ละคนแนวทางการกระจายที่กล่าวมานี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างการเจริญเติบโตของพนักงาน ให้เกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การยอมรับ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ หรือให้ได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของเขา และการกระจายงานยังช่วยสนองความต้องการของพนักงาน ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานและช่วยให้พนักงานได้รับการยอมรับในผลงานของเขาได้ด้วย

จากที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า ในการบริหารงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้นุเคราะห์ผู้บริหารควรเน้นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การมอบงานให้รับผิดชอบมากขึ้น การส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน เป็นต้น ส่วนปัจจัยด้านการบำรุงรักษาก็ควรต้องให้ความสนใจด้วยแต่มีใช้น้อยเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หากแต่เป็นไปเพื่อป้องกันมิให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ถ้าทำได้เพียงเท่านี้ก็นับว่าน่าพอใจแล้ว

### ความพึงพอใจต่อบริการ

ในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการรับบริการ (Service Satisfaction) ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้อธิบายแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจไว้ดังนี้

เออร์เนสต์และอิลเจน (Ernest and Ilgen, 1980, 360) กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นแรงจูงใจของมนุษย์ที่ตั้งอยู่บนความต้องการพื้นฐาน (Basic need) มีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดกับผลสัมฤทธิ์และแรงจูงใจ (Intensive) และพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ

บุญประสพ เกตุขาว (2546, 14) อ้างอิงมาจาก มิลเลทท์ (Millet 1954, 397-400) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างความพึงพอใจในบริการไว้ 5 ประการคือ

1. การให้บริการที่เสมอภาค (Equitable Service) หมายถึง ผู้รับบริการจะได้รับการดูแลอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก โดยใช้กฎระเบียบและมาตรฐานการบริการเดียวกัน
2. การให้บริการที่ตรงเวลา (Time Service) หมายถึง การให้บริการที่ตรงเวลาตรงตามความต้องการ
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) หมายถึง การให้บริการอย่างเพียงพอเหมาะสมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่ดีด้วย
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) หมายถึง การให้บริการที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service) หมายถึง การให้บริการที่มีการพัฒนาคุณภาพและความสามารถ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสม สอดคล้องความต้องการแก่ผู้รับบริการอยู่เสมอ

#### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพบริการ

ความหมายของคุณภาพบริการ

พาราสุรามาน (Parasuraman and Berry, 1988, 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพบริการว่าเป็นความสามารถในการสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ไฟน์เกอวม (Feigenbaum, 1997, 7) ให้ความหมายของคุณภาพบริการว่าเป็นการตัดสินใจของลูกค้า มิใช่ผู้ให้บริการ ตลาด หรือผู้บริหาร แต่ขึ้นกับผู้รับบริการที่ได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับสินค้า หรือบริการอย่างไร โดยคุณภาพวัดได้จากความต้องการ หรือคาดหวังของผู้รับบริการ

บราวน์ (Brown, 1991, 9) ได้กล่าวไว้ว่าคุณภาพบริการนั้นยากที่จะให้ความหมายเพราะว่าเป็นนามธรรมที่มีการจัดบริการให้อีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเป็นผู้รับ คำว่า คุณภาพ นั้นมีความแตกต่างกันระหว่างบุคคลหนึ่งกับอีกบุคคลหนึ่ง และจากสถานการณ์หนึ่งสู่อีกสถานการณ์หนึ่ง

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน (2540, 1) ได้กล่าวไว้ว่าคุณภาพบริการ คือ การที่ทำให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจ เป็นบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า ตลอดจนถึงขั้นตอนของบริการนั้นๆ จนถึงภายหลังบริการด้วยทั้งนี้ต้องตอบสนองต่อความต้องการเบื้องต้น ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความคาดหวัง (Expectation) ของผู้รับบริการย่อมทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจมากขึ้น

วีรพงษ์ เกลิมจิรรัตน์ (2540, 14) ได้ให้ความหมายของคุณภาพบริการ คือ ความสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ระดับความสามารถของบริการในการบำบัดความต้องการของผู้รับบริการ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการหลังจากได้รับบริการไปแล้ว

ทอกล้อ เศษไทย (2540, 159) ได้ให้ความหมายของคุณภาพบริการว่าหมายถึง ความพยายามอย่างต่อเนื่องของสมาชิกทุกคนในองค์กรที่จะให้ผู้รับบริการ ได้รับสิ่งที่เขาต้องการ หรือคาดหวัง

สรุปคุณภาพบริการ หมายถึง ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งผู้รับบริการจะเป็นผู้ประเมินภายหลังจากที่ได้รับบริการแล้วว่าเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อบริการที่ได้รับมากน้อยเพียงไร

## การบริหารงานบุคคลตามแนวปฏิบัติของสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลตามแนวปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้แบ่งการบริหาร ออกเป็นกลุ่มงานประกอบได้ด้วย งานธุรการ งานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ งานพัฒนาบุคลากร งานวินัยและนิติการ ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารงานดังนี้

### 1. กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) การบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ต่างๆ นั้น ปัญหาเกี่ยวกับการใช้กำลังคนเป็นปัญหาที่มักจะเกิดขึ้นในแทบทุกหน่วยงาน เช่น ปัญหา คนสั้นงาน การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา เป็นต้น ความพยายามในการแก้ปัญหาดังกล่าว ประการหนึ่ง คือ จัดให้มีการวางแผนกำลังคนขึ้นในหน่วยงานซึ่งจำเป็นต้องระบุล่วงหน้าว่าจะ ต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติความรู้ ความสามารถ การศึกษาและระยะยาว การวางแผนกำลังคนนี้ เป็นแม่บทของการจัดหา การธำรงรักษา การพัฒนาและการให้บุคลากรพ้นจากงาน

การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งตามแนวปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

#### 1) งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

เป็นการวิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลังคน ของครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อดำเนินการประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของหน่วยงานและสถานศึกษา ตามเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และติดตามประเมินผลการใช้อัตรากำลังตามแผน

#### 2) งานกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขอเลื่อน วิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

## 2. กลุ่มงานสรรหาและบรรจุ

การสรรหาบุคคล(Recruitment) คือ กระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงานและ เร่งเร้าให้เขาสมัครงานในองค์กร

เดล (Dale, 1983, 11) สเต็ป และเรย์มอน (Staub and Raymond, 1985, 8) กริฟฟิน (Griffin, 84, 21) และ ชลิตา ศรมณี (2536, 18) กล่าวถึงการสรรหาในทำนองเดียวกันว่าหมายถึง กระบวนการดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาสู่องค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นการแสวงหาและ ชักชวนให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่สุดและสนใจตรงกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครกับองค์กร เพื่อจะได้เลือกสรรต่อไป

การบรรจุและแต่งตั้ง (Placement) หมายถึง การรับบุคคลเข้าทำงานมีการมอบหมาย หน้าที่การทำงาน หรือกำหนดหน้าที่การทำงานให้รับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในองค์กร หลังจากได้รับคัดเลือกแล้ว

### 1) งานสรรหาและบรรจุ

- 1.1) การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก
- 1.2) การแต่งตั้งหรือเลื่อน และแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกหรือผู้ได้รับการคัดเลือก
- 1.3) การบรรจุเข้ารับราชการใหม่

### 2) งานแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

- 2.1) การแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
- 2.2) การย้ายผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่
- 2.3) การย้ายผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่
- 2.4) การรับ โอนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
- 2.5) การบรรจุกลับเข้ารับราชการ
- 2.6) การรักษาราชการแทน

### 3) งานออกจากราชการ

- 3.1) การเกษียณอายุราชการ
- 3.2) การลาออกจากราชการ
- 3.3) การให้ออกจากราชการ
- 3.4) การออกจากราชการกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

## 3. กลุ่มงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

การพิจารณาความดีความชอบ (Performance Reward) การพิจารณาความดีความชอบ จากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลไปพิจารณาเพื่อการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน

ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาผลงานของแต่ละคนแล้วนำไปเปรียบเทียบว่าคนใดเหมาะสมที่จะได้เลื่อนหรือปรับเงินเดือนกรณีพิเศษประจำปีการตัดสินใจพิจารณาบำเหน็จความดีความชอบสมควรที่จะเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีเหตุผล มีระบบและระเบียบแบบแผนใช้กับบุคคลในหน่วยงานเดียวกัน โดยเสมอหน้ากันนั่นคือการมีเกณฑ์มาตรฐานที่จะใช้ในการประเมิน

การจัดทำทะเบียนประวัติ (Work Record) การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการ หมายถึง การบันทึกข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นของข้าราชการ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา การฝึกอบรมและผลงานและข้อมูลเกี่ยวกับการรับราชการ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ เดิมได้มีการจัดทำข้อมูลต่างๆ ลงในสมุดประวัติข้าราชการต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ยกเลิกการจัดทำสมุดประวัติข้าราชการ และให้ส่วนราชการการจัดทำ ก.พ.7 ตามแบบและวิธีการที่คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงประวัติข้าราชการขึ้นใหม่และให้ส่วนราชการต่างๆ จัดให้มีเพิ่มประวัติข้าราชการตามแบบที่กำหนดเป็นมาตรฐานเดียวกัน

งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติตามแนวปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1) การบำเหน็จความชอบ

- 1.1) การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง
- 1.2) การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่าย
- 1.3) งานขอรับเงินรางวัลประจำปี

2) งานทะเบียนประวัติ

- 2.1) การคุมการเกษียณอายุราชการ
- 2.2) การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

และลูกจ้าง

- 2.3) การจัดทำและกับรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

ศึกษาและลูกจ้าง

- 2.4) การจัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

และลูกจ้าง

- 2.5) การขออนุญาต การลา และเบิกจ่ายเงินเดือน ระหว่างลาในส่วนที่เกิน

60 วันทำการ

- 2.6) การดำเนินการเกี่ยวกับแฟ้มประวัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่ลาออกจากราชการ และถึงแก่กรรม

- 2.7) การบันทึกวันลาประจำปีในแฟ้มประวัติข้าราชการ

2.8) การให้บริการสำเนาทะเบียนประวัติ และ ก.พ.7

2.9) การจัดส่งทะเบียนประวัติและ ก.พ.7 ของข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ที่ย้ายไปสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือส่วนราชการอื่น

2.10) การเปลี่ยนแปลงข้อมูลในทะเบียนประวัติ

2.11) การรายงานบุคลากรทางการศึกษาถึงแก่กรรม

### 3) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กฎหมายกำหนด และจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์ และผู้สิ้นเครื่องราชอิสริยาภรณ์

### 4) งานบริการบุคคล

4.1) การขอยกเว้นการเกณฑ์ทหาร

4.2) การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

4.3) งานขอหนังสือรับรอง

4.4) งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ

4.5) งานขออนุญาตอุปสมบท

4.6) การลาไปประกอบพิธีฮัจย์

4.7) งานขอพระราชทานเพลิงศพ

## 4. กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล เมื่อหลังจากบรรจุแต่งตั้งแล้วบุคคลมักจะมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคคลได้รับความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพและแนวทางที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดไว้หลายท่านดังนี้

การพัฒนาบุคลากรตามแนวปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### 1) การฝึกอบรมและลาศึกษาต่อ

#### 1.1) การฝึกอบรม

สำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย สภาพความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนา (Training Needs) จากนั้นให้จัดทำแผนงาน/โครงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ประสานและส่งเสริมการดำเนินการฝึกอบรม และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ทั้งกรณีเตรียม



เข้าสู่ตำแหน่ง (Pre-Service Training) และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Inservice Training) รวมทั้งการอบรมลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว กรณีเข้าสู่ตำแหน่งใหม่และกรณีประจำการ หลังจากมีการฝึกอบรมแล้วให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมด้วย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบ และกระบวนการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาวิชาชีพในครั้งต่อไป และให้มีการประสานกับหน่วยงานทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้มีการเทียบคอนประสมการณ์ในการฝึกอบรมกับการพัฒนาวิทยฐานะของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

#### 1.2) การลาศึกษาต่อ

ศึกษาความจำเป็นและดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิ ได้มีโอกาสศึกษาต่อ ตามความต้องการของตนและหน่วยงานทางการศึกษา โดยให้สอดคล้องกับนโยบายและหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือกระทรวงศึกษาธิการ และตามข้อตกลงในการส่งไปศึกษาต่อกับสถาบันอุดมศึกษา

#### 2) งานส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

มีการประสานการดำเนินการจัดสรรงบประมาณ สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพเป็นมืออาชีพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพ และคุณภาพทางการศึกษา พร้อมทั้งประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ และมอบเกียรติบัตร โล่รางวัล พร้อมเผยแพร่ยกย่องอย่างกว้างขวาง และยังสามารถนำผลงานไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

#### 3) งานพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

##### 3.1) การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตวิชาชีพ

ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

##### 3.2) การส่งเสริมความมั่นคง ผดุงความเป็นธรรมในการประกอบวิชาชีพ

#### 4) งานประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคล

ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงาน ด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา มีหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน

### 5. กลุ่มงานวินัยและนิติการ

การเสริมสร้างวินัยและการร้องทุกข์ (Discipline Promotion and Grievance) สมาคมศึกษาธิการแห่งประเทศไทย (2545, 18) กล่าวถึงการสร้างเสริมวินัยข้าราชการว่าเป็นการกระทำในทาง

ที่จะจูงใจให้ข้าราชการมีวินัย อาจทำได้โดยการสร้างปัจจัยที่ส่งเสริมวินัยดังนี้คือ ความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรักเกียรติศักดิ์ ความรักสภาพแวดล้อม ขวัญและกำลังใจ ความร่วมมือร่วมใจ อุทิศตน ความภูมิใจ ความกลัว ความละเอียด ความซื่อตรง ความมีจิตสาธารณะ

การเสริมสร้างวินัยตามแนวปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

#### 1) งานวินัย

##### 1.1) การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มีการเสริมสร้างให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีวินัยและ จริยธรรม และสนับสนุนการจัดทำเอกสาร คู่มือ สื่อเกี่ยวกับการรักษาวินัย และป้องกันการกระทำ ผิดวินัยของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาจากนั้นก็ให้มีการติดตามประเมินผลการพัฒนา วินัย จริยธรรม

##### 1.2) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

##### 1.3) การสั่งพักราชการ สั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

##### 1.4) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

#### 2) งานอุทธรณ์และร้องทุกข์

การร้องทุกข์ เป็นวิธีการหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ระบายความคับ ข้องใจในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตน ว่าเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อผู้บังคับบัญชาจะได้มีโอกาสทบทวนการปฏิบัตินั้นและ แก้ไขในสิ่งที่ถูกต้อง หรือชี้แจงเหตุผลความถูกต้องที่ได้ปฏิบัติไปให้ผู้ร้องทุกข์ทราบและเข้าใจหรือ ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือไปได้พิจารณาให้ความเป็นธรรมตามสมควรจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา เสมือนหนึ่งเป็นการทำความเข้าใจกันระหว่างคน ในครอบครัวเดียวกัน

##### 2.1) การอุทธรณ์

ศึกษากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ กรณีข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบและการใช้สิทธิทางกฎหมาย และการรักษาสีทิม

## 2.2) การร้องทุกข์

ศึกษา กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ร้องทุกข์ เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบ และการใช้สิทธิ์ทางกฎหมาย และรับเรื่องร้องทุกข์ และเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

### 3) งานด้านกฎหมาย และการดำเนินคดีของรัฐ

#### 3.1) การดำเนินงานด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในหน่วยงาน

ศึกษาเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการให้คำปรึกษา ตอบข้อหารือ ให้ความรู้ และพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบวินัย

#### 3.2) การดำเนินงานด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ

หน่วยงานตรวจสอบการดำเนินการจัดทำนิติกรรม หรือเอกสารมีผลผูกพันทางกฎหมาย ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานในสังกัดมีส่วนเกี่ยวข้อง ดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดีแพ่ง คดีอาญา คดีล้มละลาย คดีล้มละลาย คดีล่วงละเมิดสิทธิเด็ก คดีปกครอง ในกรณีที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานในสังกัดข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้เสียหาย หรือมีส่วนได้เสียและประสานกับพนักงานอัยการเพื่อฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดี ให้ความช่วยเหลือแนะนำ ปรึกษา แนวทางต่อสู้คดี ในกรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานในสังกัดข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดอาญา ถูกจับกุมคุมขัง ถูกฟ้องคดีแพ่ง ถูกฟ้องคดีอาญา ถูกฟ้องคดีปกครองหรือถูกกระทำละเมิด

## ขอบข่ายภารกิจการบริหารและจัดการของสถานศึกษา

ภารกิจของสถานศึกษางานวิชาการเป็นภารกิจหลัก (สัมมา รชนีชัย, 2553) โดยมีงานอื่นๆ สนับสนุนงานวิชาการ สถานศึกษาจึงเกิดภารกิจ 4 ด้านดังนี้

### 1. การบริหารวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล

ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนการเรียนรู้
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา
- 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) การนิเทศการศึกษา
- 8) การแนะแนวการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 10) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 11) การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย หน่วยงานและสถาบัน

อื่นที่จัดการศึกษา

## 2. การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย

- 1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ
  - 1.1) การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
  - 1.2) การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
  - 1.3) การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ
- 2) การจัดสรรงบประมาณ
  - 2.1) การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
  - 2.2) การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
  - 2.3) การโอนเงินงบประมาณ

- 3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
  - 3.1) การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
  - 3.2) การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
- 4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
  - 4.1) การจัดการทรัพยากร
  - 4.2) การระดมทรัพยากร
  - 4.3) การจัดหารายได้และผลประโยชน์
  - 4.4) กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
  - 4.5) กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
- 5) การบริหารการเงิน
  - 5.1) การเบิกเงินจากคลัง
  - 5.2) การรับเงิน
  - 5.3) การเก็บรักษาเงิน
  - 5.4) การจ่ายเงิน
  - 5.5) การนำส่งเงิน
  - 5.6) การกันเงินไว้เบิกเหลือปี
- 6) การบริหารบัญชี
  - 6.1) การจัดทำบัญชีการเงิน
  - 6.2) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
  - 6.3) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน
- 7) การบริหารบัญชี
  - 7.1) การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
  - 7.2) การจัดหาพัสดุ
  - 7.3) การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง
  - 7.4) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

### 3. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิด

ซูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญ

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) วินัยและการรักษาวินัย
- 5) การออกจากราชการ

#### 4. การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความ โปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กร ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบข่ายภารกิจการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย

- 1) การดำเนินงานธุรการ
- 2) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 7) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
- 8) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 10) การรับนักเรียน
- 11) การส่งเสริมประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
- 12) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 13) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 14) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

- 15) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชม องค์กร หน่วยงาน และสถานบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 16) งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
- 17) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 18) งานบริการสาธารณะ
- 19) งานที่ไม่ระบุไว้ในงานอื่น

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยภายในประเทศ

พรศิริ อภิชัยโชติ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวความคิดทางการศึกษาและความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานดี ในกรุงเทพมหานคร ประชากร 4,500 คน กลุ่มตัวอย่าง 354 คน เครื่องมือในการศึกษาวิจัย เป็นแบบสอบถาม พบว่าผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานดีในกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจการบริหารงานทุกด้านของโรงเรียน เมื่อมีการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนตามอาชีพ รายได้ และระดับการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจการบริหารงานของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

จรัล สังข์ขาว (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษาต่อการบริหารงาน โรงเรียนสุราษฎร์เทคโนโลยีช่างอุตสาหกรรม ประชากร 550 คน กลุ่มตัวอย่าง 226 คน เครื่องมือแบบสอบถาม พบว่าผู้ปกครองมีความพึงพอใจในเรื่อง การมีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ อาจารย์สอนโดยคำนึงถึงนักเรียน นักศึกษาโดยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง และโรงเรียนมีเครื่องมืออุปกรณ์การเรียนทุกสาขาวิชาอย่างเหมาะสม

พฤทธิสิทธิ์ บุญทน (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการอย่างมีคุณภาพ เป็นการศึกษาความพึงพอใจต่อการให้บริการลูกค้าที่มีมาใช้บริการที่ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สาขาชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 800 คน ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรทางด้านอายุ การศึกษา และอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ กล่าวคือลูกค้าที่มีระดับการศึกษาค่ำ มีอายุมาก มีอาชีพเกษตรกร หรือค้าขาย มีความพึงพอใจในบริการสูงกว่าลูกค้าที่มีลักษณะอื่น ซึ่งอาจจะได้เนื่องมาจาก ความแตกต่างในเรื่องความคาดหวังของแต่ละกลุ่มไม่เหมือนกัน ผู้ที่มีความคาดหวังในบริการสูงย่อมยากที่จะเอาใจ หรือทำให้ถึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีความคาดหวังต่ำ

เทวินทร์ กองพร (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความถึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง อุบลราชธานี ภายใต้โครงการสถานีตำรวจเพื่อประชาชน

จำนวน 1,200 คน ผลของการศึกษาพบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของสถานีตำรวจในระดับปานกลาง โดยถึงพอใจในด้านการควบคุมและจัดการจราจรมากที่สุด รองลงมาคือด้านอำนวยความสะดวก และพึงพอใจน้อยที่สุดด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการให้บริการคือระดับการศึกษาและรายได้ กล่าวคือประชาชนที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จะพึงพอใจต่อการให้บริการมากกว่าประชาชนที่มีการศึกษาระดับอื่นๆ และรายได้มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจต่อการให้บริการ

วีระศักดิ์ ศักดิ์ภู่อารัม (2541) ได้ทำการสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการโทรศัพท์สาธารณะขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยเพื่อศึกษาพฤติกรรมความคิดเห็นความพึงพอใจและความต้องการของผู้ใช้บริการฯ ในบริเวณพื้นที่ธุรกิจ ประชากร 1,600 คน กลุ่มตัวอย่าง 310 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่าผู้ใช้บริการใช้โทรศัพท์สาธารณะแบบหยอดเหรียญบ่อยที่สุดเพราะหาบริการใช้ได้ง่าย ส่วนใหญ่ใช้ติดต่อกับเรื่องส่วนตัวในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สถานที่ที่ใช้โทรศัพท์สาธารณะบ่อยที่สุดคือบริเวณริมถนน ผู้ใช้บริการส่วนใหญ่มีความเป็นว่าปัจจุบันขององค์การโทรศัพท์ที่มีการให้บริการที่ดีกว่าในช่วงที่ผ่านมา และมีความพึงพอใจโดยรวมต่อการให้บริการฯ ในระดับปานกลาง โดยมีความพอใจมากต่อราคา (อัตราค่าบริการ) ภายในท้องถิ่นและมีความพอใจปานกลางต่อประสิทธิภาพการติดต่อใช้งานได้ ความชัดเจนของเสียง ความปลอดภัยจากกระแสไฟฟ้าภายในตู้โทรศัพท์ และมีความพอใจน้อยต่อการเกิดเหตุเสีย และระยะเวลาการบริการแก้ไขคืนดี ความสะอาด และกลิ่นของโทรศัพท์ ระบบไฟฟ้าและแสงสว่างภายในตู้โทรศัพท์ฯ ราคา(อัตราค่าบริการ)ทางไกลต่างจังหวัด นอกจากนี้พบว่าผู้ใช้บริการประสบปัญหาบ่อย ในเรื่องการรอใช้บริการ เครื่องโทรศัพท์กินเหรียญและเครื่องโทรศัพท์ฯ เสีย ผู้ใช้บริการต้องการให้มีการปรับปรุงในเรื่องต่างๆ ดังนี้ ควรดูแลเครื่องโทรศัพท์สาธารณะให้ใช้งานได้ตลอดเวลา เพิ่มจำนวนโทรศัพท์สาธารณะประเภทหยอดเหรียญให้พอเพียงต่อความต้องการ ดูแลเรื่องความสะดวก กลิ่น และปรับปรุงราคาค่าบริการทางไกลให้ถูกลง

ฉัตรชัย คงสุข (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของแผนกคลังพัสดุฝ่ายภัตตาหารและโภชนาการภายในประเทศ บริษัทการบินไทยจำกัด จำนวน 1,500 คน พบว่าความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่หน่วยงานด้านโภชนาการ 1) ในด้านเจ้าหน้าที่ให้บริการมีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ดีในเรื่องความเต็มใจ การพูดจาสุภาพ การคำนึงถึงความสะดวกของผู้รับบริการและความรู้ความสามารถในงานที่ทำของเจ้าหน้าที่ให้บริการ 2) ด้านทรัพยากรมีความถึงพอใจในเกณฑ์ปานกลางต่อความเพียงพอของปริมาณบุคลากรของแผนกคลังพัสดุ และพึงพอใจในเกณฑ์ต่ำ ในเรื่องของความเพียงพอและความทันสมัยของอุปกรณ์การปฏิบัติงาน 3) ด้านระบบ



การให้บริการมีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ดี เฉพาะเรื่องของขั้นตอนการขอรับบริการของแผนกคลังฯ การมีขั้นตอนที่น้อยขั้นตอน และความสม่ำเสมอเนื่องในการให้บริการ ความเท่าเทียมในการปฏิบัติต่อผู้รับบริการ ความตรงต่อเวลา ความเพียงพอของสิ่งของและอุปกรณ์ต่างๆ ที่นำมาบริการ การปรับปรุงแก้ไขการให้บริการ การยึดถือความสะดวกของผู้รับบริการมากกว่ายึดกฎระเบียบความสามารถในการปรับเปลี่ยนการให้บริการในสถานการณ์ฉุกเฉินและความสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ

วิภา พนมประเสริฐ (2540) ได้ทำการศึกษาผลการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการโรงพยาบาลสุรินทร์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการโรงพยาบาลสุรินทร์จำกัด โดยมุ่งศึกษาความสำเร็จในด้านสหกรณ์เป็นหลักว่าสมาชิกมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องหลักและวิธีการสหกรณ์ในระดับใด มีทัศนคติต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ในระดับใดและประโยชน์ต่างๆ ที่สมาชิกได้รับจากสหกรณ์เป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ วิธีการศึกษาเครื่องมือที่ใช้คือ แบบทดสอบความรู้เรื่องหลักและวิธีการสหกรณ์แบบวัดทัศนคติและแบบสอบถามและสภาพที่คาดหวังของสมาชิกต่อสหกรณ์ การศึกษาครั้งนี้ใช้เดาสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ กำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ 264 คน ผลการศึกษาในส่วนความคิดเห็นของสมาชิกต่อการดำเนินงานของสหกรณ์สรุปได้ว่าสหกรณ์ขาดการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานในรอบเดือนและระเบียบต่างๆ ของสหกรณ์ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ ของคณะกรรมการให้สมาชิกทราบก่อให้เกิดปัญหาการเข้าใจผิดเพราะสมาชิกไม่ทราบข้อเท็จจริง การเลือกคณะกรรมการของสหกรณ์ควรใช้วิธีการหย่อนบัตรลงคะแนน สหกรณ์ควรเพิ่มวงเงินกู้ให้สูงกว่าเดิมเพื่อสนองตอบความต้องการใช้เงินกู้ของสมาชิกมากขึ้น

เอื้อน หุ่นเที่ยง (2545) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของสมาชิกที่มีต่อการดำเนินงานของสหกรณ์นิคมเชียงคำ จำกัด อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคมของสมาชิก 2) ความพึงพอใจของสมาชิกที่มีต่อการดำเนินงานของสหกรณ์นิคมเชียงคำ จำกัด 3) ปัญหาและอุปสรรคของสมาชิกที่มีต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยคือสมาชิกของสหกรณ์ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบ Systematic Random Sampling ได้สมาชิกที่เป็นตัวอย่าง 324 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของสมาชิกที่มีต่อการดำเนินงานของสหกรณ์อยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาและอุปสรรคของสมาชิกที่มีต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ อยู่ในระดับน้อย

วุฒิสักดิ์ สิงหเดโช (2548) ความพึงพอใจของประชาชนต่อประสิทธิภาพในการบริการของสำนักงานทะเบียนอำเภอ ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของประชาชน ประกอบด้วยปัจจัย 2 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านภูมิทัศน์ 2) ปัจจัยด้านการให้บริการจากการวิจัยในสนามโดยใช้วิธีการสุ่ม

ตัวอย่างแบบโควต้า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 200 คน แยกเป็นเพศชาย 100 คน เพศหญิง 100 คน ตอบแบบสอบถามมีลักษณะปลายเปิดและปลายปิด ปรากฏว่าระดับความพึงพอใจของประชาชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความพึงพอใจของประชาชน จำแนกเป็นรายชื่อทั้งด้านสภาพภูมิทัศน์ และด้านการให้บริการอยู่ในระดับต่ำ

อัญชลี เหล่าธิติพงศ์ (2544) ศึกษาวิจัยความคิดเห็นของผู้ใช้บริการต่อการบริการของศูนย์บริการสาธารณสุขในกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ให้บริการมีความพึงพอใจในการบริการของศูนย์บริการสาธารณสุข เนื่องจากศูนย์อยู่ใกล้บ้าน จึงสะดวก ประหยัดเวลา อีกทั้งค่าบริการไม่แพง ส่วนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของแพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่นั้นผู้ให้บริการเห็นว่าแพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ให้คำแนะนำและอธิบายข้อสงสัยให้ทราบเสมอ นอกจากนี้การวิจัยดังกล่าวยังเป็นการศึกษาความเห็นในด้านการให้บริการอย่างกว้างๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่ซับซ้อนสำหรับผู้สนใจต่อไปในอนาคต ซึ่งจะเห็นได้จากการศึกษาความเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขบริการของศูนย์บริการสาธารณสุข ปรากฏว่าผู้ให้บริการส่วนใหญ่เห็นว่า การบริการที่มีอยู่แล้วในขณะนี้เหมาะสมคืออยู่แล้ว ซึ่งอาจจะเป็นเพราะผู้ให้บริการพอใจกับการบริการที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับค่าบริการที่เสียในราคาถูก หรืออาจจะเป็นเพราะระดับการศึกษาที่ค่อนข้างต่ำ ทำให้ผู้ให้บริการไม่กล้าออกความเห็น ยิ่งไปกว่านั้นนิสิตคนไทยมักจะเป็นคนเกรงใจผู้อื่น เมื่อได้รับบริการที่สะดวกพอสมควรจึงพอใจผลที่ได้รับเท่าที่ฝ่ายให้บริการเสนอมาให้

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพ วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ปีการศึกษา 2554 ประกอบด้วย ครู 1,566 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มจากประชากรคือ ครูในสถานศึกษารัฐบาล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดเป็นสัดส่วน ได้จำนวนจำนวนกลุ่มตัวอย่างครู 306 คน ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกรซี และมอร์แกน (มลิวัลย์ สมศักดิ์, 2550, 100)

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูแต่ละอำเภอ

อำเภอ	ครู	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนอม	99	27
สิชล	456	96
ท่าศาลา	638	121
พรหมคีรี	212	41
นบพิตำ	95	21
รวม	1,566	306

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกรับผิดชอบใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ ประสิทธิภาพการทำงานวิชาที่รับผิดชอบ วิทยฐานะและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมศึกษาศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามเกณฑ์การวัดทัศนคติของลิเคิร์ต (Likert) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2540, 156 – 157, อ้างอิงมาจาก Likert, 1964) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

## วิธีการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้ง พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจลงสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำตัวแปรตามมานิยามศัพท์เฉพาะเพื่อให้สามารถวัดตัวแปรได้

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยเขียนคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและครอบคลุมตัวแปร

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความเห็นและตรวจสอบความตรงเชิงทฤษฎีความเป็นปรนัย จำนวนการใช้ภาษาแล้วนำมาหาค่าความสอดคล้อง

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการเสนอแนะไปปรับปรุงแล้วนำไปทำการทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แล้วนำไปวิเคราะห์ค่าหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบัก ได้ค่าความเชื่อมั่น .98

6. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อหาค่าจำแนกรายข้อด้วยการใช้วิธีการแจกแจงค่าที (t-test) แบบ (Independent Sample) หาค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

### วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวจากคณะโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อขอความกรุณาแจ้งให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบเพื่อ ขอความร่วมมือ และขออนุญาตให้ครูในสถานศึกษาตอบแบบสอบถามที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามจำนวน 306 ฉบับทางช่องรับเอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ถึงกลุ่มตัวอย่างและขอความอนุเคราะห์ครูในการจัดส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยโดยส่งคืนถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 (กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา)

3. รวบรวมแบบสอบถาม ที่ได้รับคืนจำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100% มาทุกฉบับทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการแปลความหมายวิเคราะห์ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) โดยหาค่าความถี่และร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในตารางประกอบคำอธิบาย

การแปลความหมายของคะแนนจากข้อมูลที่น่ามาหาค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนนของ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2542) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.49 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครศรีธรรมราช เขต 4 โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)  
และค่าเอฟ (F-test)

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 หากำดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้สูตร  
ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, 68) อ้างอิงมาจากโรเนลล์ และแฮมเบิลตัน (Rovine and Hambletor  
1978, 34-37)

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

เมื่อ IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์
R	แทน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่ตรงกัน
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

1.2 หากความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหากำสัมประสิทธิ์ อัลฟา ของครอนบัก  
(Cronbach's Coefficient Alpha) โดยใช้สูตร (มลิวัลย์ สมศักดิ์, 2550, 135)

$$a = \frac{N}{n-1} \left\{ \frac{1 - \sum s^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ a	แทน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
n	แทน	จำนวนข้อคำถาม
$s^2$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
$S^2$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

## 2. สถิติพื้นฐาน

### 2.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่รวม}}$$

### 2.2 หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย  
 $\sum x$  แทน จำนวนข้อมูล

2.3 หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2545, 129) ดังนี้

$$S. D. = \frac{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n-1)}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 $\sum x^2$  แทน ผลรวมของผลคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง  
 $(\sum x)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง  
 $n$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

## 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีประสบการณ์และวิชาที่สอนต่างกัน โดยใช้ t-test แบบ (Independent Sample)

3.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีวิทยฐานะและขนาดสถานศึกษา โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้วิจัยขอแนะนำเสนาอ ดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน วิชาที่สอน วิทยฐานะและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน วิชาที่สอน วิทยฐานะและขนาดของโรงเรียน

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้

$\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (t-test)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)



## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน วิชาที่สอน วิทยฐานะและขนาดของโรงเรียน

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ผู้ตอบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	109	35.60
10 ปีขึ้นไป	197	64.40
รวม	306	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 306 คน ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 และประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 64.40

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวิชาที่สอน

ผู้ตอบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
วิชาที่สอน		
ตรงตามวิชาเอก	284	92.80
ไม่ตรงตามวิชาเอก	22	7.20
รวม	306	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 306 คน สอนตรงตามวิชาเอก จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 92.80 และสอนไม่ตรงตามวิชาเอก จำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 7.20

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวิทยฐานะ

ผู้ตอบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
วิทยฐานะ		
ยังไม่มีวิทยฐานะ	61	19.90
ชำนาญการ	216	70.60
ชำนาญการพิเศษ	29	9.50
<b>รวม</b>	<b>306</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 306 คน ยังไม่มีวิทยฐานะ 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.90 วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 70.60 และวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 29 คิดเป็นร้อยละ 9.50

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ผู้ตอบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	219	71.57
ขนาดกลาง	75	24.51
ขนาดใหญ่	12	3.92
<b>รวม</b>	<b>306</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 306 คน สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก 219 คน คิดเป็นร้อยละ 71.57 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 24.51 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 12 คิดเป็นร้อยละ 3.92

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีรายละเอียดปรากฏดัง ตารางที่ 6-10

ตารางที่ 6 ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมและรายด้าน (N = 306)

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง	4.20	0.83	มาก
2. ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษา	4.27	0.75	มาก
3. ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	4.24	0.73	มาก
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคล พ้นจากงาน	4.16	0.89	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.80</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษาและด้านการนิเทศและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.27$  และ 4.24 ตามลำดับ) ส่วนอีก 2 ด้าน คือด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลังและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน ( $\bar{X} = 4.20, 4.16$  ตามลำดับ)

ตารางที่ 7 ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง โดยรวมและรายข้อ (N = 306)

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง			
1. สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังได้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน	4.11	0.97	มาก
2. การให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน	4.07	0.86	มาก
3. การประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังกับภารกิจของสถานศึกษา	4.11	0.87	มาก
4. มีการจัดทำคู่มือกำหนดอัตรากำลัง	3.99	0.92	มาก
5. การกำหนดอัตรากำลังของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด	4.28	0.89	มาก
6. จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน	4.34	0.66	มาก
7. ครูสอนตรงตามวิชาเอก	4.51	0.61	มาก
8. การติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลัง	4.14	0.79	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.19</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 7 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มากที่สุด คือ ครูสอนตรงตามวิชาเอก, จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักเรียนและการกำหนดอัตรากำลังของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ( $\bar{X} = 4.51, 4.34, 4.28$  ตามลำดับ)

ตารางที่ 8 ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมและรายข้อ (N = 306)

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา			
1. การสรรหา มีความยุติธรรมและโปร่งใส	4.52	0.61	มาก
2. ใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือก	4.23	0.77	มาก
3. ครูและชุมชนมีความพึงพอใจในการสรรหาและคัดเลือก	4.30	0.68	มาก
4. มีการจัดระบบสารสนเทศงานบุคคลอย่างเป็นระเบียบ	4.16	0.73	มาก
5. การค้นหาและการยืมทำได้สะดวก รวดเร็ว มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ	4.22	0.65	มาก
6. ข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจุบัน	4.27	0.80	มาก
7. มีระบบป้องกันการสูญเสียชีวิต	4.18	0.89	มาก
8. การจัดทำแผนในการสอบแข่งขันสอบคัดเลือก	4.24	0.88	มาก
9. การดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก	4.23	0.80	มาก
10. การดำเนินการบรรจุเข้ารับราชการ	4.27	0.73	มาก
11. การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการแต่งตั้งย้าย โอน	4.28	0.65	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.26</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความพอใจในระดับมาก อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือการสรรหาที่มีความยุติธรรมและโปร่งใส, ครูและชุมชนมีความพึงพอใจในการสรรหาและคัดเลือกและการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการแต่งตั้ง ย้าย โอน ( $\bar{X} = 4.52, 4.30, 4.28$  ตามลำดับ)

ตารางที่ 9 ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายข้อ (N = 306)

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา			
1. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบุคลากรอย่างเปิดเผยและทั่วถึง	4.09	0.85	มาก
2. การดำเนินการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ	4.20	0.79	มาก
3. การขอบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ	4.09	0.81	มาก
4. การรวบรวมข้อมูลข้าราชการครูที่มีสิทธิได้รับเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง	4.18	0.78	มาก
5. การแจ้งหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการให้เงินรางวัลประจำปี	4.00	0.88	มาก
6. การจัดทำทะเบียนประวัติเป็นปัจจุบันและถูกต้อง	4.19	0.92	มาก
7. การจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและบัญชีถือจ่ายได้รวดเร็ว	4.21	0.89	มาก
8. การดำเนินการยื่นคำขอแก้ทะเบียนประวัติ	4.22	0.90	มาก
9. การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติ	4.22	0.90	มาก
10. การให้บริการสำเนาทะเบียนประวัติ ก.พ.7	4.24	0.90	มาก
11. การตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติสมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	4.27	0.94	มาก
12. การดำเนินเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา	4.44	0.78	มาก
13. การจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา	4.40	0.78	มาก
14. การขอมิบัติประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ	4.51	0.79	มาก
15. การขอหนังสือรับรองการเป็นข้าราชการ	4.24	0.88	มาก
16. การสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนา	4.29	0.71	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
17. จัดทำและพัฒนาหลักสูตร คู่มือ นวัตกรรมและจัดหาเทคโนโลยี	4.30	0.75	มาก
18. ส่งเสริมการดำเนินการฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการครู	4.38	0.70	มาก
19. การประเมินผลการฝึกอบรม	4.54	0.61	มาก
20. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการอบรมพัฒนาข้าราชการครู	4.57	0.64	มาก
21. สร้างเครือข่ายประสานการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ	4.19	0.81	มาก
22. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูที่มีวุฒิและไม่มีความดีมีโอกาสดำเนินการต่อ	4.04	0.89	มาก
23. ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูในการปฏิบัติให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ	4.07	0.81	มาก
24. ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นประจำ	4.04	0.91	มาก
25. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	4.08	0.88	มาก
26. การทำทะเบียนควบคุม กำกับ ดูแล ผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.05	0.87	มาก
27. ประสอนองค์การวิชาชีพครู และสถาบันการศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.87	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.24</b>	<b>0.83</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 9 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความพอใจในระดับมาก ข้อที่เฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการอบรมพัฒนา

ข้าราชการครู, การประเมินผลการฝึกอบรมและการขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ( $\bar{X} = 4.57, 4.54, 4.51$  ตามลำดับ)

ตารางที่ 10 ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการประเมินผลและการให้พ้นจากตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง			
1. การแจ้งประกาศรายชื่อผู้เกษียณอายุราชการให้เจ้าตัวทราบ	4.25	0.90	มาก
2. การรับเรื่องลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.27	0.78	มาก
3. การตรวจสอบข้อมูลของผู้ออกจากราชการ	4.18	0.86	มาก
4. การแจ้งผู้ออกจากราชการให้ลงนามรับทราบคำสั่ง	4.27	0.75	มาก
5. การแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาและกำหนดหลักเกณฑ์	4.36	0.83	มาก
ในพิจารณาความดีความชอบ			
6. การแจ้งหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้ครูรับทราบ	4.21	0.92	มาก
7. การดำเนินการรวบรวมข้อมูลผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ	4.12	0.88	มาก
8. การตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารหลักฐานของผู้ได้รับการเสนอความดีความชอบ	4.23	0.79	มาก
9. การตรวจสอบหลักฐานข้อมูลของผู้เกษียณอายุราชการ	4.30	0.94	มาก
10. จัดทำและสนับสนุนการจัดทำเอกสาร คู่มือ สื่อเกี่ยวกับการรักษาวินัย	3.97	0.88	มาก
11. การเสริมสร้างวินัย จริยธรรมให้ข้าราชการครู	4.08	0.92	มาก
12. ให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครู	4.37	0.85	มาก
13. ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครู	4.34	0.88	มาก



## ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
14. สนับสนุนการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ	4.18	0.98	มาก
15. ติดตามประเมินการพัฒนาวินัย จริยธรรมของข้าราชการ	4.13	0.79	มาก
16. ประสานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยในกรณีข้าราชการครูกระทำผิดร่วมกัน	4.10	0.85	มาก
17. ให้คำปรึกษา แนะนำ อบรม และพัฒนาข้าราชการเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการทางวินัย	4.09	0.90	มาก
18. ให้คำปรึกษา แนะนำ สิทธิการอุทธรณ์และการฟ้องร้องต่อศาลปกครอง	4.08	0.96	มาก
19. ส่งเสริม อบรม แนะนำให้ความรู้และพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ	3.89	0.96	มาก
20. ดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการคดีในกรณีที่ครูเป็นผู้เสียหาย	3.88	0.92	มาก
21. ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ปรึกษา แนวทางต่อสู้คดี	4.12	0.96	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.88</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 10 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับเฉลี่ยมากที่สุด 3 ข้อ คือ ให้คำปรึกษา แนะนำ เรื่องเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครู, การแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาและกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบและส่งเสริมให้สถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครู ( $\bar{X} = 4.37, 4.36, 4.34$  ตามลำดับ) ข้อเฉลี่ย 3 ข้อที่น้อยที่สุด คือ ดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการคดีในกรณีที่ครูเป็นผู้เสียหาย, ส่งเสริม อบรม แนะนำให้ความรู้และพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบและจัดทำและสนับสนุนการจัดทำเอกสาร คู่มือ สื่อเกี่ยวกับการรักษาวินัย ( $\bar{X} = 3.88, 3.89, 3.97$  ตามลำดับ)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน วิชาที่สอน วิทยฐานะ ขนาดของโรงเรียน และลักษณะการปฏิบัติงานบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 11-14

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน บุคคล	น้อยกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	Sig
	n = 109		n = 197			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนและการกำหนด อัตราค่าจ้าง	4.10	0.89	4.24	0.36	-1.94	0.000
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.28	0.75	4.26	0.40	0.318	0.000
3. ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษา	4.17	0.91	4.32	0.33	-2.125	0.000
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติและการ ให้พ้นจากตำแหน่ง	4.17	1.03	4.15	0.38	0.188	0.000
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.18</b>	<b>0.89</b>	<b>4.24</b>	<b>0.36</b>	<b>-0.889</b>	<b>0.000</b>

จากตารางที่ 11 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านคือด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมและรายด้านจำแนกตามวิชาที่สอน

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน บุคคล	ตรงกับวิชาเอก		ไม่ตรงกับวิชาเอก		t	Sig
	n = 284		n = 22			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนและการกำหนด อัตรากำลัง	4.20	0.63	4.08	0.59	0.883	0.002
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.30	0.56	3.87	0.08	3.539	0.001
3. ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษา	4.28	0.63	4.02	0.17	1.992	0.005
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการ ให้พ้นจากตำแหน่ง	4.20	0.70	3.71	0.86	3.227	0.000
<b>รวม</b>	<b>4.20</b>	<b>0.63</b>	<b>3.92</b>	<b>0.42</b>	<b>2.410</b>	<b>0.002</b>

จากตารางที่ 12 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่รับผิดชอบวิชาที่สอนต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านคือด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยจำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4.969	2	2.484	6.768	0.010
ภายในกลุ่ม	111.833	303	0.369		
รวม	116.802	305			
ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง					
ระหว่างกลุ่ม	6.932	2	3.466	9.753	0.000
ภายในกลุ่ม	107.677	303	0.355		
รวม	114.608	305			
ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	2.176	2	1.088	3.628	0.028
ภายในกลุ่ม	90.839	303	0.300		
รวม	93.014	305			
ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	6.449	2	3.225	9.046	0.000
ภายในกลุ่ม	108.015	303	0.356		
รวม	114.465	305			
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติและการให้พ้นจากตำแหน่ง					
ระหว่างกลุ่ม	4.318	2	2.159	4.646	0.010
ภายในกลุ่ม	140.800	303	0.465		
รวม	145.118	305			

จากตารางที่ 13 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่แยกตามวิทยฐานะต่างกัน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติและการให้พ้นจากตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

และจากตารางที่ 13 พบว่าผลการเปรียบเทียบโดยรวมของความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการวางแผน และการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และด้านการประเมินผล การปฏิบัติและการให้พ้นจากตำแหน่ง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องศึกษาเปรียบเทียบรายคู่ ซึ่งผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 เป็นรายคู่ โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดัง ตารางที่ 14 – 17

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวม จำแนกตามระดับวิทยฐานะเป็นรายคู่

ระดับวิทยฐานะ	$\bar{X}$	ค่าความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย		
		ไม่ได้รับวิทยฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
		3.93	4.29	4.21
ไม่ได้รับวิทยฐานะ	3.93	-	.3552*	-.2740
ชำนาญการ	4.29		-	.0812
ชำนาญการพิเศษ	4.21			-

จากตารางที่ 14 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ที่แยกตามวิทยฐานะต่างกัน ผู้ที่ยังไม่ได้รับวิทยฐานะและวิทยฐานะชำนาญการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ผู้ที่ยังไม่ได้รับวิทยฐานะและวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะชำนาญการและวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ไม่มีความแตกต่าง

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง จำแนกตามระดับวิทยฐานะเป็นรายคู่

ระดับวิทยฐานะ	$\bar{X}$	ค่าความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย		
		ไม่ได้รับวิทยฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
		3.90	4.28	4.12
ไม่ได้รับวิทยฐานะ	3.90	-	-0.3772*	-0.2152
ชำนาญการ	4.28		-	0.0812
ชำนาญการพิเศษ	4.12			-

จากตารางที่ 15 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลังของ ผู้ที่ยังไม่ได้รับวิทยฐานะและวิทยฐานะชำนาญการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ผู้ที่ยังไม่ได้รับวิทยฐานะและวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะชำนาญการและวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ไม่มีความแตกต่าง

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาระดับ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการนิเทศงาน  
และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับวิทยฐานะเป็นรายคู่

ระดับวิทยฐานะ	$\bar{X}$	ค่าความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย		
		ไม่ได้รับวิทยฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
		3.98	4.35	4.24
ไม่ได้รับวิทยฐานะ	3.98	-	-3.677*	-2.602
ชำนาญการ	4.35		-	.1075
ชำนาญการพิเศษ	4.24			-

จากตารางที่ 16 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาระดับ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการนิเทศงานและพัฒนาบุคลากร  
ทางการศึกษา ผู้ที่ยังไม่ได้รับวิทยฐานะและวิทยฐานะชำนาญการ มีความแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ผู้ที่ยังไม่ได้รับวิทยฐานะและวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และ  
วิทยฐานะชำนาญการและวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ไม่มีความแตกต่าง

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน จำแนกตามระดับวิทยฐานะเป็นรายคู่

ระดับวิทยฐานะ	$\bar{X}$	ค่าความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย		
		ไม่ได้รับวิทยฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
		3.94	4.25	4.10
ไม่ได้รับวิทยฐานะ	3.94	-	-.2968*	-.1615
ชำนาญการ	4.25		-	.1353
ชำนาญการพิเศษ	4.10			-

จากตารางที่ 17 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน ผู้ที่ยังไม่ได้รับวิทยฐานะและวิทยฐานะชำนาญการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ผู้ที่ยังไม่ได้รับวิทยฐานะและวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะชำนาญการและวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ไม่มีความแตกต่าง

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	8.784	2	4.392	13.237	0.051
ภายในกลุ่ม	108.017	303	0.357		
<b>รวม</b>	<b>116.801</b>	<b>305</b>			

จากตารางที่ 18 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่แยกตามขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
<b>ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.198	2	0.599	1.601	0.203
ภายในกลุ่ม	113.410	303	0.374		
รวม	114.608	305			
<b>ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา</b>					
ระหว่างกลุ่ม	13.183	2	6.591	25.018	0.25
ภายในกลุ่ม	79.831	303	0.263		
รวม	93.014	305			
<b>ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา</b>					
ระหว่างกลุ่ม	9.146	2	4.573	13.156	0.180
ภายในกลุ่ม	105.319	303	0.348		
รวม	114.465	305			
<b>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พินิจจากตำแหน่ง</b>					
ระหว่างกลุ่ม	11.608	2	5.804	13.173	0.42
ภายในกลุ่ม	133.509	303	0.441		
รวม	145.118	305			

จากตารางที่ 19 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่แยกตามขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านคือด้านการวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พินิจจากตำแหน่ง ก็พบว่าไม่แตกต่างกัน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ในบทนี้จะกล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัยดังมีรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน วิชาที่สอน วิทยฐานะและขนาดโรงเรียน

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวนทั้งหมด 1,566 คน

กลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 306 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยกำหนดจำนวนด้วยการใช้ค่าตารางของ เคซีและมอแกน (Krejcie And Morgan) จำนวน 306 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึkfงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ ประสบการณ์การทำงาน วิชาที่รับผิดชอบ วิทยฐานะและขนาดของโรงเรียน

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมศึกษาศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามเกณฑ์การวัดทัศนคติของลิเคอร์ท (Likert) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2540, 156 – 157, อ้างอิงมาจาก Likert, 1964) มี 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

### วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตและนำตัวจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อขอความกรุณาแจ้งให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบเพื่อ ขอความร่วมมือ และขออนุญาตให้ครูในสถานศึกษาดอบแบบสอบถามที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางช่องรับเอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ถึงกลุ่มตัวอย่างและขอความอนุเคราะห์ครูในการจัดส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย โดยส่งคืนถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 (กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา)
3. รวบรวมแบบสอบถาม ที่ได้รับคืนมาทุกฉบับทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการแปลความหมายวิเคราะห์ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) โดยหาค่าความถี่และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในตารางประกอบคำอธิบาย
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ศึกษาโดยการหาค่า  $t$  จากการทดสอบค่าที ( $t$ -test) และ ค่า  $F$  จากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษาและด้านการนิเทศและพัฒนามูลากรทางการศึกษา ส่วนอีก 2 ด้าน คือด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลังและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคคลพ้นจากงาน

2. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านคือด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศและการพัฒนามูลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีวิชาที่รับผิดชอบต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านคือด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศและการพัฒนามูลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีระดับวิทยฐานะต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการนิเทศและการพัฒนามูลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่แตกต่าง

5. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง

ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีความแตกต่างกัน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วรทัศน์ รุ่งเรือง (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา 4 ด้าน คือ การวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่งแตกต่างกัน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของ จงกลณี แพน้อย (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา 4 ด้าน คือ การวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่งแตกต่างกัน อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของ ภูมิพงษ์ ภารภพ (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา 4 ด้าน คือ การวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่งแตกต่างกัน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พรศักดิ์ เสียงเพราะ (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา 4 ด้าน คือ การวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่งแตกต่างกัน อยู่ในระดับมาก

การวิจัยครั้งนี้พบว่าครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรทางการศึกษาในระดับมากที่สุด คือ การสรรหามีความยุติธรรมและโปร่งใส ครูและชุมชนมีความพึงพอใจในการสรรหาและคัดเลือก การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้อมูลสนเทศเป็นปัจจุบัน การดำเนินการบรรจุเข้ารับราชการ การจัดทำแผนในการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การค้นหาและการยืมทำได้สะดวก รวดเร็ว มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ มีระบบป้องกันการสูญเสียข้อมูล มีการจัดระบบสารสนเทศของงานบุคคลอย่างเป็นระเบียบ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

2. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจ การเผชิญกับปัญหาอุปสรรคมีความใกล้เคียงกันจึงทำให้ความคิดเห็นสอดคล้องกับการวิจัยของ วรทัศน์ รุ่งเรือง (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษามีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับการวิจัยของ จงกลณี แพน้อย (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษามีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของ ภูมิพงษ์ ภารภพ (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 3 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษามีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีความรับผิดชอบวิชาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการสรรหา และการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา

และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีความรับผิดชอบวิชาที่สอนแตกต่างกัน จึงทำให้มุมมองหรือความคิดเห็น เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา แตกต่างกันได้สอดคล้องกับการวิจัยของ กิตติ บรรณ โสภิษฐ์ (2546) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษา ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นของครู อาจารย์กลุ่มภาคใต้ สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาดังกล่าวที่มีความ รับผิดชอบทางราชการต่างกัน มีความคิดเห็นทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

4. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีระดับวิทยฐานะต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง กับการวิจัยของ วรศักดิ์ รุ่งเรือง (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ผล การเปรียบเทียบตัวแปรพบว่าครู อาจารย์ ที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีทัศนคติต่อความพึงพอใจต่อการ บริหารงานบุคคลของสถานศึกษาแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการวิจัยของ วิเชียร สมพล (2548) ได้วิจัยความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชนจังหวัดสุราษฎร์ธานีพบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกัน

5. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันไม่ว่า จะเป็นการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากร ทางการศึกษา ด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากตำแหน่ง ซึ่งไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า ขนาดโรงเรียนที่ต่างกันความรู้ ความเข้าใจ การเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่ไม่ต่างกันจึงทำให้ความ คิดเห็นไม่ต่างกันสอดคล้องกับการวิจัยของ วรทัศน์ รุ่งเรือง (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครู ต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาที่มี ขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของ จงกลณี แพน้อย (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาด โรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน

และสอดคล้องกับการวิจัยของ ภูมิพงษ์ ภารภพ (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การพิจารณาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ควรพิจารณาเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้คือ

- 1.1.1 ด้านการสรรหาและเลือกสรรครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.1.2 ด้านการนิเทศงานและการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.1.3 ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง
- 1.1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและให้พ้นจากงาน

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีประสบการณ์ วิชาที่รับผิดชอบ วิทยฐานะและขนาดของโรงเรียนต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่มีผลต่อความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

1.3 ควรมีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรและการให้พ้นจากงาน

#### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยความพึงพอใจของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษา สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาหรือไม่

2.2 ความพึงพอใจของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)



## บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. พิษณุโลก: สำนักงานการ  
ประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก.

\_\_\_\_\_. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร:  
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กิตติ บรรณ โสภิชญ์ (2546). การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัย  
อาชีวศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษากรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา. (2546). เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบ  
การศึกษาชุดวิชาหลักเทคนิคการบริหารและการวางแผน. ฉะเชิงเทรา: คณะครุศาสตร์  
สถาบันราชภัฏนครินทร์.

คมคาย ชันชเกษ. (2545). ความพึงพอใจจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขภาพจิตในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา  
จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จุมพฏ ม่วงกลิ้ง. (2545). ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานครูเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี. วิทยาลัยนิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฉัตรชัย คงสุข. ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของแผนกคลังพัสดุฝ่ายกวดตาการ  
และโภชนาการภายในประเทศบริษัทการบินไทยจำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

คำรงค์ศักดิ์ ไชยแสน. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน  
ประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทองหล่อ เศษไทย. (2545). หลักการบริหารงานสาธารณสุข. นครปฐม: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุข  
อาเซียน.

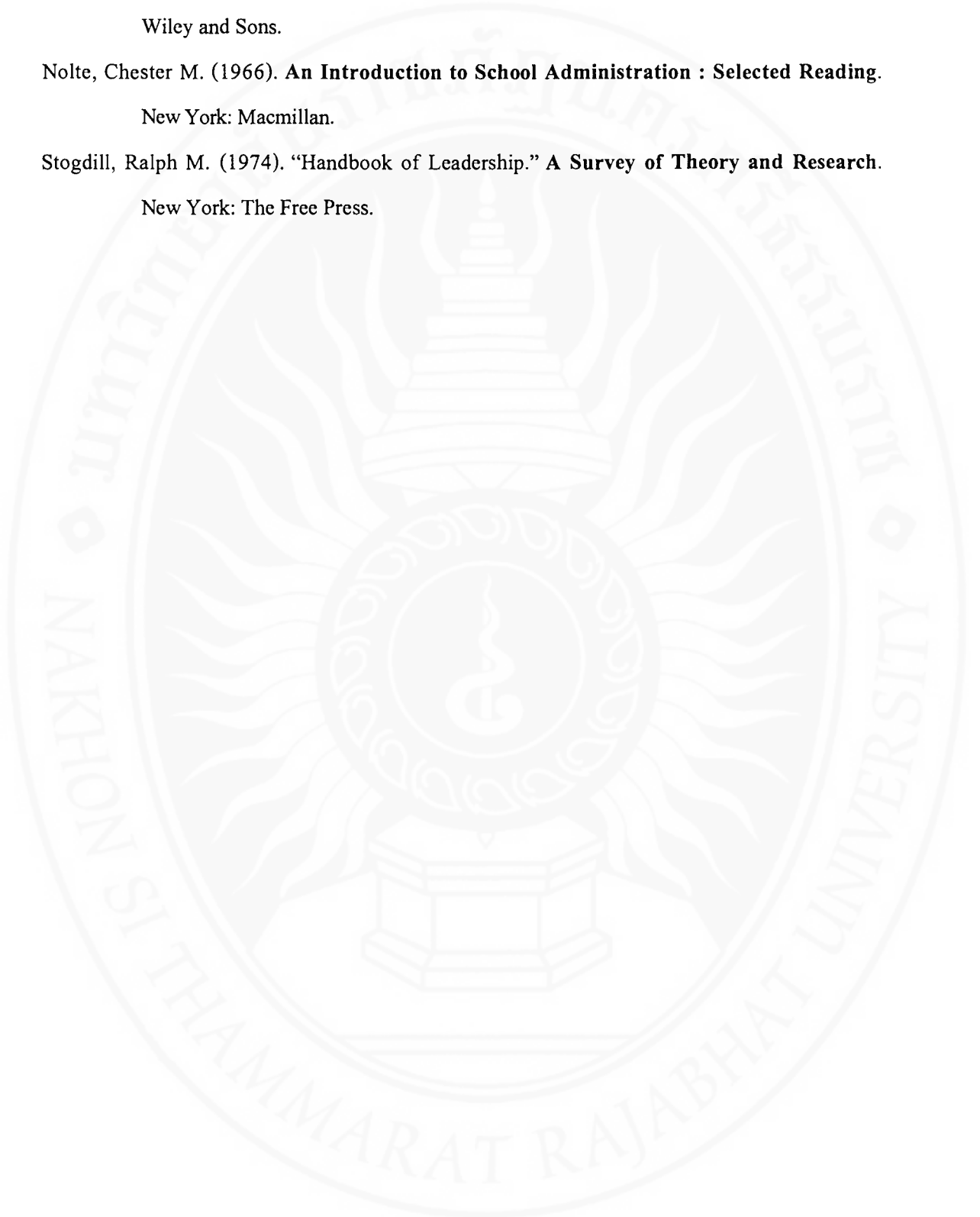
ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2545). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: เอส แอนด์ จี  
กราฟฟิค.

- เทรินทร์ กองพร. (2541). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสถานีตำรวจนคร  
อำเภอเมืองอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิภาภรณ์ คำเจริญ. (2545). เรียนรู้การใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. กรุงเทพมหานคร:  
เอส.พี.ซี พรินติ้ง จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2545). หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการบริหาร  
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บัญชา อิงสกุล. “ประสิทธิภาพของผู้บริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา”. วารสารวิชาการ. 5,3  
(มีนาคม 2545) : 22-23.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสงสัน.
- บุญประสพ เกตุขาว. (2546). ความพึงพอใจต่อบริการของผู้รับบริการแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาล  
ทุ่งใหญ่ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ภูมิพงษ์ ภารภพ. (2545). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- มานพ เสียมไหม. (2552). งานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่มี  
สำนักงานตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำรง เขต 2.  
นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- วีระ ประเสริฐศิลป์. (2546). เอกสารสาระการเรียนรู้ เล่ม 1 ชุดวิชาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ.  
(อัครสำเนา)
- \_\_\_\_\_. (2546). การจัดการนวัตกรรมการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน  
คณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมชาย เทพแสง. “วิสัยทัศน์ของผู้นำทางการศึกษา.” วารสารข้าราชการครู. 22, (1 ตุลาคม-  
พฤศจิกายน 2545) : 14.
- สุทัศน มุขประกาศ. (2545). ภาวะผู้นำ. ฉะเชิงเทรา: สถาบันราชภัฏราชชนรินทร์.
- Davis, Keith. (1972). **Human Behavior at Work**. 4th ed. New York: McGraw-Hill Book  
company.
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill Book company.
- Griffiths, Daniel E. (1956). **Human Relations in School Administration**. New York: Appleton  
Country Fropts.

Herzberg, F., Mausner and B. (1959). Snyderman. **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons.

Nolte, Chester M. (1966). **An Introduction to School Administration : Selected Reading**. New York: Macmillan.

Stogdill, Ralph M. (1974). "Handbook of Leadership." **A Survey of Theory and Research**. New York: The Free Press.






ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ – สกุล นายวิรุณ สุขพัฒนศรีวิบูลย์  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดหญ้าปล้อง  
อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช  
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการ  
วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
2. ชื่อ – สกุล นางมลิวัดย์ พาศรี  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านน้ำตก  
อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช  
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการ  
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
3. ชื่อ – สกุล นายสุภาพ ผิวเหมาะ  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านนาขุน  
อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช  
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการ  
วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

The background of the page features a large, faint watermark of the official seal of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University. The seal is circular and contains a central image of a multi-tiered stupa with a flame-like top, set against a sunburst background. The text 'มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช' is written in Thai script along the top inner edge, and 'NAKHON SI THAMMARAT RAJABHAT UNIVERSITY' is written in English along the bottom inner edge.

ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

คำชี้แจง การศึกษานี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน  
บุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4  
แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ช่วยตอบแบบสอบถามนี้  
ตามความเป็นจริง และขอได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อ เนื่องจากถ้าขาดข้อใดข้อหนึ่ง จะทำให้ไม่  
สามารถวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ คำตอบที่ได้รับจากท่านไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อท่านและ  
หน่วยงานของท่าน เพราะนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

พงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์

ผู้วิจัย



## คำชี้แจงแบบสอบถามตอนที่ 1

### สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ โดยใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน หรือกรอกข้อความลงในช่องที่เว้นว่างไว้

1. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ( ) น้อยกว่า 10 ปี                      ( ) 10 ปีขึ้นไป

2. วิชาที่สอน

- ( ) ตรงกับวิชาเอก                      ( ) ไม่ตรงกับวิชาเอก

3. วิทยฐานะ

- ( ) ยังไม่ได้รับวิทยฐานะ  
( ) วิทยฐานะชำนาญการ  
( ) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

4. ขนาดของโรงเรียน

- ( ) โรงเรียนขนาดเล็ก นักเรียน 120 คน ลงมา  
( ) โรงเรียนขนาดกลาง นักเรียน 121–300 คน  
( ) โรงเรียนขนาดใหญ่ นักเรียน มากกว่า 300 คน

### คำชี้แจง ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล

โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าเป็นจริงสำหรับท่านหรือไม่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตอน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ตอน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ตอน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ตอน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ตอน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

### การวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
1	สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังได้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน					
2	การให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน					
3	การประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังกับภารกิจของสถานศึกษา					
4	มีการจัดทำคู่มือกำหนดอัตรากำลัง					
5	การกำหนดอัตรากำลังของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด					
6	จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน					
7	ครูสอนตรงตามวิชาเอก					
8	การติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลัง					

### การสรรหาและการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
9	การสรรหา มีความยุติธรรมและโปร่งใส					
10	ใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือก					
11	ครูและชุมชนมีความพึงพอใจในการสรรหาและคัดเลือก					
12	มีการจัดระบบสารสนเทศสแกนบุคคลอย่างเป็นระเบียบ					
13	การค้นหาและการยื่นทำได้สะดวก รวดเร็ว มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ					
14	ข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจุบัน					
15	มีระบบป้องกันการสูญเสียข้อมูล					
16	การจัดทำแผนในการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก					
17	การดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก					
18	การดำเนินการบรรจุเข้ารับราชการ					
19	การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการแต่งตั้งย้าย โอน					

### การนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
20	การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบุคลากรอย่างเปิดเผยและทั่วถึง					
21	การดำเนินการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ					
22	การขอบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ					
23	การรวบรวมข้อมูลข้าราชการครูที่มีสิทธิได้รับเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง					
24	การแจ้งหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการให้เงินรางวัลประจำปี					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
25	การจัดทำทะเบียนประวัติเป็นปัจจุบันและถูกต้อง					
26	การจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและบัญชีถือจ่ายได้รวดเร็ว					
27	การดำเนินการยื่นคำขอแก้ทะเบียนประวัติ					
28	การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติ					
29	การให้บริการสำเนาทะเบียนประวัติ ก.พ.7					
30	การตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติสมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์					
31	การดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา					
32	การจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา					
33	การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ					
34	การขอหนังสือรับรองการเป็นข้าราชการ					
35	สำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนา					
36	จัดทำและพัฒนาหลักสูตร คู่มือ นวัตกรรมและจัดหาเทคโนโลยี					
37	ส่งเสริมการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการครู					
38	การประเมินผลการฝึกอบรม					
39	ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการอบรมพัฒนาข้าราชการครู					
40	สร้างเครือข่ายประสานการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ					
41	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูที่มีวุฒิและไม่มีวุฒิได้มีโอกาสศึกษาต่อ					
42	ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูในการปฏิบัติให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
43	ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลการดีเด่นเป็นที่ประจักษ์					
44	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ					
45	จัดทำทะเบียนควบคุม กำกับ ดูแล ผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ					
46	ประสานองค์กรวิชาชีพครู และสถาบันการศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง					

#### การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากตำแหน่ง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
47	การแจ้งประกาศรายชื่อผู้เกษียณอายุราชการให้เจ้าตัวทราบ					
48	การรับเรื่องลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
49	การตรวจสอบข้อมูลของผู้ออกจากราชการ					
50	การแจ้งผู้ออกจากราชการให้ลงนามรับทราบคำสั่ง					
51	การแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาและกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ					
52	การแจ้งหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้ครูรับทราบ					
53	การดำเนินการรวบรวมข้อมูลสมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ					
54	การตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารหลักฐานของผู้ได้รับการเสนอความดีความชอบ					
55	การตรวจสอบหลักฐานข้อมูลของผู้เกษียณอายุราชการ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
56	จัดทำและสนับสนุนการจัดทำเอกสาร คู่มือ สื่อ เกี่ยวกับ การรักษาวินัย					
57	การเสริมสร้างวินัย จริยธรรมให้ข้าราชการครู					
58	ให้คำปรึกษา แนะนำเรื่องเสริมสร้างและพัฒนาวินัย ข้าราชการครู					
59	ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการเสริมสร้างและพัฒนาวินัย ข้าราชการครู					
60	จัดทำและสนับสนุนการจัดทำเอกสาร คู่มือ สื่อ เกี่ยวกับ การรักษาวินัย					
61	สนับสนุนการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ ครู					
62	ติดตามประเมินการพัฒนาวินัย จริยธรรมของข้าราชการครู					
63	ประสานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ ทางวินัยในกรณีข้าราชการครูกระทำผิดร่วมกัน					
64	ให้คำปรึกษา แนะนำ อบรม และพัฒนาข้าราชการครู เกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการทางวินัย					
65	ให้คำปรึกษา แนะนำสิทธิการอุทธรณ์และการฟ้องร้อง ต่อศาลปกครอง					
66	ส่งเสริม อบรม แนะนำให้ความรู้และพัฒนาข้าราชการ ให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ					
67	ดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อ ดำเนินการคดีในกรณีที่ครูเป็นเสียหาย					
68	ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ปรึกษา แนวทางต่อสู้คดี					

ข้อเสนอแนะอื่น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

.....  
(นายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

The image features a large, faint watermark of the seal of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University. The seal is circular and contains a central emblem of a stupa with a flame-like sunburst radiating from its base. The text "มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช" is written in Thai script along the top inner edge, and "NAKHON SI THAMMARAT RAJABHAT UNIVERSITY" is written in English along the bottom inner edge.

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศช พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี่ว อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหลวงครุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทร์รัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร์ ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทร์รัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศษ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุธรรมาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศร พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดสวนหมาก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทร์ตัน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทร์ตัน ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศร พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดสโมสรสันนิบาต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทร์ตัน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทร์ตัน ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438

ที่ ศช พิเศษ ว.042/2555



โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี่ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสโมสร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์  
เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย  
ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล  
เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแบบสอบถาม  
กับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึง  
ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล  
จากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี่ อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโรงเหล็ก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม กับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี่ว อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดยางงาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438





ที่ ศร พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดโมคลาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขาธิการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดประทุมทายาทาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438

ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555



โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี่ อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดคอนไกร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศษ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจอมทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทร์รัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแบบสอบถาม กับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทร์รัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล จากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศษ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี้ อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดคงคา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขาพนมไทรรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรีธัญย์ จันทร์รัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรีธัญย์ จันทร์รัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขาปูน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในกรณีนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศร พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทร์รัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทร์รัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438





ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านอินทนิล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทร์รัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทร์รัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวัดโน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทร์ตัน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทร์ตัน ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศร พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังลุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรवरณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในกรณีนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438

ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555



โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี่ อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโรงเหล็ก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทร์รัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทร์รัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเราะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทร์ตัน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทร์ตัน ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี่ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านพิศา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี่ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางฉาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทร์ตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทร์ตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี่ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนบ้านบางโหนด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทร์รัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทร์รัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438





ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี่ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านในเพลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี่ อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านในดุ้ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทร์รัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในกรณีนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทร์รัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านในตุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทร์รัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทร์รัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านในเขียว 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทร์ตัน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทร์ตัน ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438

ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555



โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี่ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดบ้านน้ำร้อน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจั่ว อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านน้ำฉา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์สรณ์ย์ จันทร์รัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในกรณีนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแบบสอบถาม กับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์สรณ์ย์ จันทร์รัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำขาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศษ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี่ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดบ้านนบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย คร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438





ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งห้วนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทร์ตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทร์ตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี่ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทร์รัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทร์รัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจั่ว อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งชันหมาก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในกรณีนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438

ที่ ศร พิเศษ ว.042/2555



โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี่ อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านท่าน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์  
เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย  
ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล  
เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแบบสอบถาม  
กับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึง  
ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล  
จากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศร พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชุมโง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทร์รัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายพงศ์ศรัณย์ จันทร์รัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศร พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองเหลง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทรัตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว.042/2555

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

11 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองวัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพงศ์ศรัณย์ จันทร์ตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในกรณีนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายพงศ์ศรัณย์ จันทร์ตน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานและบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง)

รองผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ 0-7537-7438

โทรสาร 0-7537-7438

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นายพงศ์ศรัณย์ จันทร์ตัน
วัน เดือน ปีเกิด	22 สิงหาคม 2511
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	131 หมู่ที่ 5 ตำบลคอนตะโก อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช 80160
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านอินทนิล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านอินทนิล หมู่ที่ 8 ตำบลสระแก้ว อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช 80160
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2526	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนศรีนคร อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2529	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2533	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร