

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

Personnel Administration of school administrators Mayo District of
Pattani Primary Educational Service Area Office 2

วราพร พรหมแก้วพันธ์¹ และจรูณี เก้าเอี้ยน²

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคล จำแนกตามตัวแปรประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ และขนาดของสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 และ (3) เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เปรียบเทียบตาม ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย 1) วุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน 2) ประสบการณ์การปฏิบัติราชการ พบว่าภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนรายด้านพบว่าด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกัน และ 3) ขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ปัญหา ด้านการวางแผนบุคลากร คือครูย้ายออกจากพื้นที่มากส่งผลต่อการขาดแคลนครู ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร คือการบรรจุครูไม่ทันกับความต้องการของสถานศึกษาและไม่ตรงวิชาเอก ด้านการพัฒนาบุคลากร คือ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอ

¹ สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ยะลา 95000 ประเทศไทย

² ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ยะลา 95000 ประเทศไทย

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร คือครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คือครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัยและการรักษาวินัย ข้อเสนอแนะด้านการวางแผนบุคลากร คือควรมอบหมายงานให้ตรงความรู้ความสามารถของครู ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร คือควรกำหนดให้ครูดำรงตำแหน่งอยู่ในโรงเรียนละ 4 ปี หรือไม่เกิน 6 ปี เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร คือควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้รับการอบรมพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร คือควรเสริมสร้างขวัญกำลังใจและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมอย่างเท่าเทียม และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คือควรให้ความรู้เรื่องวินัยและการรักษาวินัยแก่ครูทุกคน

คำสำคัญ: การบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this independent study were (1) to study Personnel Administration level of school administrators, Mayo district of Pattani Primary Educational Service Area Office 2 (2) to compare Personnel Administration level classified by educational level, officials' work experience and school size, Mayo district of Pattani Primary Educational Service Area Office 2 and (3) to process problems and suggestions regarding Personnel Administration of school administrators, Mayo district of Pattani Primary Educational Service Area Office 2.

Keywords: Personnel Administration, Administrators

บทนำ

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่าการศึกษาคือสิ่งสำคัญมากต่อความเจริญ สังคมใดที่มีบุคคลได้รับการศึกษาสูงย่อมหมายถึงความมีศักยภาพ ดังนั้นการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้ผู้ที่รับการศึกษา มีความสามารถเป็นที่ยอมรับ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด การจัดการศึกษาที่ดีนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ทุกองค์การจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่นำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ “ผู้บริหาร” คือบุคคลที่เป็นหัวหน้า เป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ ขององค์การมีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและส่งผลให้สมาชิกในองค์การมีความพอใจ ผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในองค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537 : 17)

ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดในทางการบริหาร คือ คน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการที่จะช่วยให้การศึกษามีการพัฒนาหรือสร้างผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์การดำเนินงานบุคคลของสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพบุคคลของสถานศึกษาหรือองค์การอื่น ๆ ถือเป็นผู้สร้างสรรพสิ่งทุกอย่างจนกลายเป็นผลผลิตหรือการบริหารที่นำองค์กรสู่ความสำเร็จ และเป็นการฉายภาพลักษณะที่ดีขององค์กรสู่สาธารณชน (พะยอม วงศ์สารศรี, 2545 : 6-7) ภายในโรงเรียนการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคน และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากรโดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติงานในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อเป็นปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540 : 1) กระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคลเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้บุคคลตรงตามที่หน่วยงานหรือองค์การต้องการเพื่อมาปฏิบัติงานและพัฒนางานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดีอยู่ในสังคมองค์การได้มีความมั่นคง มีขวัญกำลังใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การโดยใช้กระบวนการบริหารงานบุคคล (สมเกียรติ พวงรอด, 2544 : 17-20)

ดั่งที่ ฌ็อง-ฌัก กูว์ซง (2541 : 63) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การอันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อมตั้งแต่ก่อนบุคคลเข้าร่วมงานกับองค์การ ขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ จนกระทั่งเขาต้องพ้นจากองค์การเพื่อให้้องค์การใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์การจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างเพียงพออยู่เสมอตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life, QWL) ที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์รวมขององค์การโดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อประสิทธิภาพความมั่นคงและการเจริญเติบโตขององค์การบุคลากร

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคล มีความสำคัญต่อการบริหารงาน ผู้ค้นคว้าอิสระ พบว่าการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ครอบคลุม ขาดวิสัยทัศน์ นโยบาย และ การวางแผนในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐานและการบริหารไม่ประสบความสำเร็จ ประกอบกับพื้นที่ของอำเภอมายอ เป็นพื้นที่เสี่ยงภัย จึงทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเหตุนี้ก็เป็นข้อจำกัดอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถทำได้อย่างเต็มที่ ทำให้การบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษาเกิดปัญหา หากการบริหารจัดการศึกษาไม่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน

อาจส่งผลต่อการดำเนินการจัดการศึกษา การได้รับการจัดการศึกษาที่ดีจะส่งผลให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนได้เต็มศักยภาพ

จากสภาพปัญหาของการบริหารงานบุคคลดังที่ได้กล่าวมา ผู้ค้นคว้าอิสระจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ในด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคล จำแนกตามตัวแปรประกอบด้วยวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติราชการ และขนาดของสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
3. เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire ที่ผู้ค้นคว้าอิสระสร้างขึ้น โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย 1) วุฒิการศึกษา 2) ประสบการณ์การปฏิบัติราชการ 3) ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบ

ของลิเคอร์ท (Likert) โดยผู้ค้นคว้าอิสระกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

เก็บรวบรวมข้อมูล ปีการศึกษา 2556 ประชากรที่ใช้ คือ ข้าราชการครู อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 294 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ จำนวน 170 คน โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรยามาเน่ (Yamane) (Yamane, 1973 : 725 ; อ้างถึงใน มัยดิง เบญญูธาตา, 2549 : 93)

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 294 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ คือ ข้าราชการครู อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 170 คน โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามาเน่ (Yamane)

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอเก็บข้อมูลกับข้าราชการครู อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 170 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. หาค่าร้อยละจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายการตามตัวแปรที่ต้องการศึกษา

2. หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อให้ทราบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์การประเมินความเห็น ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ

1.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

e แทน ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดได้ที่ 0.05

1.2 คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index Of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538 : 200)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 คำนวณค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 คำนวณค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.4 การทดสอบเอฟ (F- test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้สูตร

2.5 การเปรียบเทียบพหุคูณ เมื่อพบว่ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Sheffe's Method)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของข้าราชการครู อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการครู อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

สถานภาพ		จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา	1.1 ปริญญาตรี	150	88.20
	1.2 สูงกว่าปริญญาตรี	20	11.80
รวม		170	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพ		จำนวน(คน)	ร้อยละ
2. ประสบการณ์ ในการปฏิบัติ ราชการ	2.1 น้อยกว่า 5 ปี	62	36.50
	2.2 5 – 10 ปี	79	46.50
	2.3 มากกว่า 10 ปี	29	17.00
รวม		170	100.00
3. ขนาด สถานศึกษา	3.1 ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 120 คน ลงมา)	13	7.70
	3.2 ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน)	101	59.40
	3.3 ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้น ไป)	56	32.90
รวม		170	100.00

กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการครู อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 88.20 ประสบการณ์
ในการปฏิบัติราชการ 5 – 10 ปี ร้อยละ 46.50 และขนาดสถานศึกษา ขนาดกลาง ร้อยละ 59.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมรายด้าน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

การบริหารงานบุคคล	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
การวางแผนอัตรากำลังคน	3.66	0.68	มาก	4
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.83	0.62	มาก	1
การพัฒนาบุคลากร	3.62	0.68	มาก	5
การบำรุงรักษาบุคลากร	3.7	0.69	มาก	2
การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.68	0.65	มาก	3
ภาพรวม	3.7	0.67	มาก	

ระดับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน ปรากฏว่า การบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับดังนี้ การสรรหาและ

คัดเลือกบุคลากร ($\bar{x} = 3.83$) การบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{x} = 3.70$) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{x} = 3.68$) การวางแผนอัตรากำลังคน ($\bar{x} = 3.66$) และการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.62$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ และขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

การบริหารงานบุคคล	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1.ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน	3.63	0.47	3.86	0.27	-2.17	0.02
2.ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.82	0.47	3.92	0.38	-0.91	0.18
3.ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.70	0.43	3.08	0.39	6.61	0.00
4.ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.79	0.43	3.03	0.45	7.14	0.00
5.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.75	0.44	3.18	0.36	6.43	0.00
รวม	3.74	0.40	3.41	0.21	3.51	0.00

ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่าภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพียงด้านเดียวที่ครูมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ครูมีทัศนคติแตกต่างกัน โดยครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีทัศนคติสูงกว่าครูที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี

เปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ ภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการ ปฏิบัติราชการ ภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงาน บุคคล	ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ						F	Sig.	คู่ที่ ต่าง กัน
	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี				
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			
1. การวางแผนอัตรา กำลังคน	3.59	.48	3.56	.38	4.07	.34	17.21	0.00	(1,3),(2,3)
2. การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	3.80	.22	3.80	.58	3.95	.49	1.19	0.31	-
3. การพัฒนา บุคลากร	3.45	.37	3.68	.51	3.86	.43	9.50	0.00	(1,2),(1,3)
4. การบำรุงรักษา บุคลากร	3.60	.55	3.70	.47	3.95	.36	5.22	0.01	(1,3),(2,3)
5. การประเมินผล การปฏิบัติงานของ บุคลากร	3.55	.44	3.67	.45	4.00	.46	9.68	0.00	(1,3),(2,3)
รวม	3.60	.28	3.68	.44	3.96	.37	9.39	0.00	(1,3),(2,3)

ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติ ราชการน้อยกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี มีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการมากกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพียงด้านเดียวที่ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ

ต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปร ขนาดของสถานศึกษาภาพรวม และรายด้าน

ตารางที่ 5 แสดงเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปร ขนาดของ สถานศึกษาภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงาน บุคคล	ขนาดของสถานศึกษา						F	Sig.	คูที่ ต่าง กัน
	เล็ก		กลาง		ใหญ่				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. การวางแผน บุคลากร	3.62	0.36	3.70	0.37	3.60	0.59	0.89	0.41	-
2. การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร	3.94	0.53	3.88	0.45	3.71	0.45	2.75	0.07	-
3. การพัฒนา บุคลากร	3.75	0.42	3.62	0.49	3.60	0.45	0.49	0.62	-
4. การบำรุงรักษา บุคลากร	3.88	0.45	3.68	0.53	3.70	0.43	0.96	0.39	-
5. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	3.85	0.44	3.72	0.48	3.59	0.45	2.29	0.10	-
รวม	3.81	0.41	3.72	0.40	3.64	0.39	0.19	0.31	-

พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติครู อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ตารางที่ 6 แสดงปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนนะครู อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบัตตานี เขต 2

ที่	ปัญหาการบริหารงานบุคคล	ความถี่	คิดเป็น
	ด้านการวางแผนบุคลากร		
1	ครูย้ายออกจากพื้นที่มากส่งผลต่อการขาดแคลนครู	87	87
2	การมอบหมายงานให้ครูใหม่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	26	26
	ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร		
3	การบรรจุครูไม่ทันกับความต้องการของสถานศึกษาและไม่ตรง	46	46
4	การสรรหาและคัดเลือกครูอัตราจ้างใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่า	40	40
	ด้านการพัฒนาบุคลากร		
5	งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอ	76	76
6	ครูขาดโอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	45	45
	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร		
7	ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	68	68
8	การจัดสวัสดิการให้ครูไม่เหมาะสม	57	57
	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร		
9	ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัยและการรักษาวินัย	37	37
10	ผู้บริหารไม่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	25	25

ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบัตตานี เขต 2 พบว่า ครูย้ายออกจากพื้นที่มากส่งผลต่อการขาดแคลนครูมีความถี่สูงสุด (ความถี่ = 87) รองลงมาคืองบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอ (ความถี่ = 76) และครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ความถี่ = 68)

ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนนะครู อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบัตตานี เขต 2

ตารางที่ 7 แสดงข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติครู อำเภอ
มายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ที่	ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล	ความถี่ N=100	คิดเป็น ร้อยละ
	ด้านการวางแผนบุคลากร		
1	ควรมอบหมายงานให้ตรงความรู้ความสามารถของครู	56	56
2	ผู้บริหารควรยึดมติในที่ประชุมเพื่อวางแผนและกำหนดตำแหน่งที่	55	55
	ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร		
3	ควรกำหนดให้ครูดำรงตำแหน่งอยู่ในโรงเรียนละ 4 ปี หรือไม่เกิน 6 ปี	37	37
4	ควรให้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยจัดสอบครูอัตราจ้างเพื่อป้องกัน	20	20
5	ในการสรรหาอัตรากำลังควรกำหนดวิชาเอกที่ต้องการอย่างชัดเจน	25	25
	ด้านการพัฒนาบุคลากร		
6	ควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้รับการอบรมพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	77	77
7	ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูให้เพียงพอและต่อเนื่อง	70	70
	ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร		
8	ควรเสริมสร้างขวัญกำลังใจและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมอย่างเท่า	69	69
9	ไม่ควรใช้ฐานข้อมูลเก่าในการจัดสรรเงินเดือน	40	40
	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร		
10	ควรให้ความรู้เรื่องวินัยและการรักษาวินัยแก่ครูทุกคน	75	75

ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 รวมทุกด้าน พบว่า ควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้รับการอบรมพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง (ความถี่ = 77) รองลงมาคือ ควรให้ความรู้เรื่องวินัยและการรักษาวินัยแก่ครูทุกคน (ความถี่ = 75) และควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูให้เพียงพอและต่อเนื่อง (ความถี่ = 70)

สรุป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 170 คน เป็นครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 88.20 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 ทำงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของครูในสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีผลดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการมีการวางแผนอัตรากำลังร่วมกันและกำหนดระยะเวลาการวางแผนบุคลากรไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การให้บุคลากรรักษาราชการแทนได้เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการเผยแพร่ข่าวสารด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรทราบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านขั้นตอนการบำรุงรักษาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามหลักเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

6. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อน ตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการชี้แจงและจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากร ทราบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีผลดังนี้

1. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษา ระดับปริญญาตรี มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลมากกว่าครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรี

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติ ราชการ ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูประสบการณ์ในการ ปฏิบัติราชการ 10 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลมากกว่าข้าราชการครูที่มี ประสบการณ์ในการการปฏิบัติราชการ น้อยกว่า 5 ปี และข้าราชการครูประสบการณ์ในการการ ปฏิบัติราชการ 5-10 ปี

3. การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 รวมทุกด้านพบว่า ครูย้ายออกจากพื้นที่ มากส่งผลต่อการขาดแคลนครูมีความถี่สูงสุด (ร้อยละ 87) รองลงมาคืองบประมาณในการพัฒนา บุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอ (ร้อยละ 76) และครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 68) สำหรับข้อเสนอแนะรวมทุกด้าน พบว่า ควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ อย่าง ต่อเนื่อง (ร้อยละ 77) รองลงมาคือ ควรให้ความรู้เรื่องวินัยและการรักษาวินัยแก่ครูทุกคน (ร้อยละ 75) และควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูให้เพียงพอและต่อเนื่อง (ร้อยละ 70)

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประเมินและวิเคราะห์สถานศึกษาว่ามีสภาพและลักษณะอย่างไร ในการประเมินสมรรถนะขององค์การถือว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความยั่งยืนในการพัฒนา เนื่องจากจะทำให้เราได้รับรู้สภาพความเป็นจริงว่าสถานศึกษาของเรามีสมรรถนะอย่างไร อาจเปรียบได้กับการตรวจร่างกายของคนเพื่อที่จะทราบถึงความแข็งแรงและสมบูรณ์ และค้นหาโรคภัยต่าง ๆ ในกรณีสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน
2. ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันพิจารณาความจำเป็นในการเพิ่มบุคลากร โดยคำนึงปริมาณงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบที่เพิ่มจริง การเพิ่มปริมาณและความรับผิดชอบเป็นครั้งคราวอาจใช้วิธีจ้างครูหรือพนักงานสัญญาจ้างพิเศษ การใช้เทคโนโลยีทดแทน และการพิจารณาหาจากบุคลากรภายในที่เหมาะสมจากส่วนงานอื่น
3. ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมสรรหาให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยใช้ระบบคุณธรรม
4. ผู้บริหารควรจักมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามความถนัดและความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากร
5. ผู้บริหารควรดำเนินการการนิเทศภายในแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศเพื่อนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากร
6. ผู้บริหารควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทราบ
7. ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันกำหนดการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานต่าง ๆ ของบุคลากรให้ชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *องค์การและการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2540). *การบริหารงานบุคคล : Personnel Management* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. วิชาการ.
- มัยยดิ้ง เบญญูธาดา.(2549).ความสัมพันธระหว่างทักษะการบริหารและการปฏิบัติตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปัตตานี.ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2544). *การบริหารงานบุคคล*. ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์.
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2541). *การจัดการทรัพยากรบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพรินติ้งส์.