

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การปฏิรูปการศึกษาถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่สร้างการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาทุกด้านเพื่อสามารถนำไปสู่ผลผลิตคุณภาพหรือเป้าหมายของการศึกษาได้ตามที่ประสงค์ การดำเนินการเช่นนี้จึงไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงธรรมดาแต่ต้องเปลี่ยนแปลงทุกด้านอย่างรวดเร็วและเพื่อให้เกิดผลอย่างจริงจังจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาด้านต่างๆ ใน 5 ด้านคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูปโครงสร้างและระบบการจัดการศึกษา ปฏิรูปการผลิตและพัฒนาครูการปฏิรูปสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาและที่สำคัญยิ่งคือปฏิรูปผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน (ปรัชญา เวสารัชช์. 2545 : 20-22)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2533 ถือได้ว่าเป็นกฎหมายแม่บทในการปฏิรูปการศึกษาโดยมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงาน บุคคลและการบริหารงานทั่วไปไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรงสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาโดยมาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลเพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระคล่องตัวให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้สะดวกรวดเร็วมีประสิทธิภาพ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ถือได้ว่าเป็นกฎหมายที่บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการลงไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2548: 27, 237, 345)

เมื่อกระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาแล้วจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบการบริหารบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต้องมองว่าบุคลากรทางการศึกษายังมีอีกมากมายในสังคมผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องบริหารอย่างมืออาชีพหน้าศาสตร์การบริหารงานบุคคลมาใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องพัฒนาครูทุกคนให้มีความเชี่ยวชาญในอาชีพเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพเต็มที่ในงานที่ตรงกับความสามารถและความถนัดจนกระทั่งมีความเป็นเลิศทุกคนและดูแลให้ได้รับค่าตอบแทนการยกย่องตามผลงานที่ปฏิบัติจริงเพื่อจะได้มีขวัญและกำลังใจทำงานอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิต (รุ่ง แก้วแดง. 2546 : 149-150) บุคลากรในสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญ

ในการบริหารจัดการทุกระดับทำให้องค์กรสู่ความสำเร็จเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบุคลากรในสถานศึกษาต้องมีลักษณะสำคัญคือประการหนึ่งต้องเป็น คนดีเป็นคนเก่งในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญทุกกระบวนการขั้นตอน ตั้งแต่การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาเพื่อสรรหาบุคลากรและกระบวนการพัฒนา บุคลากรการส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรเพื่อให้มีผลต่อการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง (ปัญญา แก้วกีฑูร และสุภัทรพันธ์ พัฒนกุล, 2545 : 21) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 6-7) สรุปว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารสามารถดูได้จากสภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานเพราะการบริหารบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของงาน โดยตรงในวงการบริหารถือว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการ บริหารเพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญบรรดาสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่วัสดุ ครุภัณฑ์การเงินแม้จะบริบูรณ์สักเพียงใดจะ ไม่มีความหมายเลยถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถ เพียงพอหรือขาดขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันผู้บริหารที่ดีคือผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคลให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คน (Human )และทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นที่ยอมรับโดยกว้างขวางทั้งทางเศรษฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์ว่าเป็นปัจจัยการผลิต (Factor of Production) ตลอดจนปัจจัยด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (Social and Environmental Factor) ที่สำคัญยิ่งอันเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสำเร็จและความยั่งยืนของ องค์กรและประชาสังคมนั้น ๆ เพราะฉะนั้นองค์กรและประชาสังคมต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการ พัฒนาคนและทุนมนุษย์ เพื่อเป็นต้นทุนสำคัญสู่การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน บริบทสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้(Knowledge-based Society and Economy) ซึ่งความรู้เป็นเครื่องมือ และกลไกหลักในการสร้างความแตกต่างในการพัฒนาและสังคมนั้น ๆ จอมพงษ์ มงคลวนิช (2555 : 1) การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคตกระทำได้อย่างมากขึ้นเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อนอย่างมากมายการบริหารจำเป็นต้อง อาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีกระบวนการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ (เสนห์ จุ้ยโต, 2545: 68) สมรรถนะ (Competency) ได้รวมทุกอย่างเข้าไว้ด้วยกันไม่ว่าจะเป็นความรู้ทักษะหรือ ความสามารถส่วนตัวอื่น ๆ ที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ เห็นภาพรวมที่ครบถ้วนของคุณภาพของบุคลากรสมรรถนะเข้ามามีบทบาทสำคัญเมื่อองค์กรมุ่งเน้นไป ที่ผลลัพธ์ขององค์กรซึ่งมีที่มาจากผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของทุก ๆ คนในองค์กร (นิธินาด สินธุเดชะ ลาน, 2545 : 89) การบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548: 429 - 430) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยได้ แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ส่วนคือสมรรถนะหลักประกอบด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดีการ พัฒนาตนเองการทำงานเป็นทีมและสมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วยภาวะวิเคราะห์และ

สังเคราะห์การสื่อสารและการจูงใจการพัฒนาศักยภาพบุคลากรการมีวิสัยทัศน์เพื่อใช้ในการประเมินคุณภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 เป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 354 หมู่ที่ 2 ตำบลหัวขวาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม บนที่ราบสูงโคราชเป็นพื้นที่กึ่งกลางภาคอีสานเรียกว่า สะดืออีสานอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดมหาสารคาม ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 28 กิโลเมตรรับผิดชอบจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุมเขตบริการ 4 อำเภอคือ อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอกุดรัง อำเภอเชียงยืน และอำเภอชื่นชม กำหนดวิสัยทัศน์เป็นองค์กรหลักในการบริหารส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นหนึ่งในสิบของประเทศ ภายในปีการศึกษา 2556 กำหนดพันธกิจ คือประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ นำความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพระดับสากล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3. 2555 : 6 แนวทางการยกระดับคุณภาพการศึกษา) และแนวคิดการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลที่ได้กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษาและแนวคิดของ รุ่ง แก้วแดง (2546 : 149) ที่กล่าวว่าเมื่อกระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลมาที่สถานศึกษาแล้วจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบการบริหารบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรมีรายงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 52) พบว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาว่ายังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรสาเหตุมาจากตัวผู้บริหารเองได้แก่ผู้บริหารไม่ได้รับการฝึกอบรมทางวิชาการบริหารอย่างเพียงพอไม่ให้ความสำคัญด้านการวางแผนการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการก่อนข้างน้อยขาดการควบคุมกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2545: 17) ได้วิจัยพบว่าบุคลากรทุกระดับยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงโดยเฉพาะบุคลากรระดับโรงเรียนได้รับการพัฒนาเพียงร้อยละ 65 สภาพการจัดสวัสดิการและการให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรพบว่าหน่วยงานทุกระดับยังไม่สามารถบริการด้านสวัสดิการให้กับบุคลากรได้ตามเป้าหมายสอดคล้องกับ ณรงค์ ศรีละมุล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยะลาพบว่าบุคลากรที่ได้จากการสรรหาไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรมีปัญหางบประมาณในการดำเนินการพัฒนามีไม่เพียงพอด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากรมีปัญหาสวัสดิการต่าง ๆ ไม่มีความเหมาะสมและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้

หลักเกณฑ์ในการประเมินและปรียภรณ์ บุญรักษา (2548 : 100) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานยังขาดประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับเรื่องการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านวินัยและการรักษาวินัยบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและยังขาดความร่วมมือในการบริหารงานบุคลากรประกอบกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 18) ที่กล่าวว่าองค์การต้องให้ความสนใจกับการวิจัยศึกษาปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลการได้ข้อเท็จจริงหรือความรู้มากขึ้นจะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีคุณภาพมากขึ้น

จากรายงานตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี 2555 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังมี ปัญหา 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจาก ราชการ ตลอดจนรายงานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่า สถานศึกษาดควรมีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานบริหารบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

## สมมุติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีสถานภาพและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 แตกต่างกัน

## กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยอาศัยกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 51)

1. การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 147 คนและครู ผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลจำนวน 147 คนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 3

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครูผู้รับผิดชอบงาน บริหารบุคคล จำนวน 103 คนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan ) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 40 )

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น คือ บุคลากรของสถานศึกษา ได้แก่

2.1.1 สถานภาพ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็น

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครูผู้รับผิดชอบงานบริหารบุคคล

2.1.2 ขนาดของสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ขนาด ดังนี้

- 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก
- 2) สถานศึกษาขนาดใหญ่

2.2 ตัวแปรตาม ระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มี 5 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 51 )

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานด้านบุคลากรหรือภารกิจที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากร ตามสภาพการบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ซึ่งครอบคลุม 5 ด้าน ดังนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการบุคลากรในอนาคตอย่างเป็นระบบ โดยระบุจำนวน ประเภทของบุคคลที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงระดับของความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ต้องการ เพื่อให้องค์กรมั่นใจว่ามีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอกับการปฏิบัติงานในอนาคต พร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ และมีแผนการใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการที่ใช้หลักความมั่นคงในการดำรงตำแหน่ง หลักความรู้ความสามารถ หลักความเสมอภาคในโอกาสเพื่อก่อให้เกิดความสนใจของผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการภายใต้ตำแหน่ง โดยการชักจูงให้คนที่มีคุณภาพตามที่ต้องการให้เข้ามาทำงานในระบบ โดยการรับสมัคร การสอบ การคัดเลือก โดยพิจารณาตามคุณสมบัติของบุคลากรที่หน่วยงานต้องการ

1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะความชำนาญมีประสบการณ์มีกำลังใจและมีทัศนคติเจตคติที่ดีในการทำงานเพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีสมรรถภาพในการทำงานสูงขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ได้ดียิ่งขึ้นและมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยการกำหนด



ขอบเขตทิศทางและความจำเป็นของการพัฒนาการวางแผนการพัฒนาการเลือกสรรกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคลและการประเมินผลการพัฒนาบุคคล

1.4 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ระบบการชี้แนะ หรือควบคุมพฤติกรรม ของคนหนุ่มมาก ให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด โดยอาศัยเครื่องมือต่าง ๆ เช่น การลงโทษ การให้รางวัล หรือการให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับการกระทำผิดวินัยของแต่ละคน ให้มีความยุติธรรมเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายไม่ว่าตนเอง หรือส่วนรวม

1.5 การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพการเป็นข้าราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้ หรือตามความประสงค์ของตัวข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ทั้งนี้ เพื่อความมั่นคงในการดำรงสถานภาพของข้าราชการ และเพื่อประโยชน์ของทางราชการควบคู่กันไปตามระบบคุณธรรม

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

3. ครูผู้รับผิดชอบงานบริหารบุคคล หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนและรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

4. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

5. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง เกณฑ์การแบ่งขนาดของสถานศึกษาซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขนาด ดังนี้

5.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียน ไม่เกิน 300 คน

5.2 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 หมายถึง หน่วยงานบริหารการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ภายใน 4 อำเภอของจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอกุดรัง อำเภอเชียงยืน และอำเภอชื่นชม

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับระดับปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและ. ครูผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลที่จะนำไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบายปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคคลในสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้มี คุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY