

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การบริหารจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม 2545) มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคลากร และการบริหารทั่วไปไปยังสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้นสถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด เพราะผลการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นนั้นขึ้นอยู่กับปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นสำคัญซึ่งกิจกรรมการเรียนการสอนและการให้บริการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้บุคลากรทางการศึกษา คือ ครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่การศึกษาอื่นๆเป็นปัจจัยสำคัญจนอาจกล่าวได้ว่า ไม่มีครูก็ไม่มีโรงเรียน ซึ่งคนหรือบุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นหัวใจของการบริหารที่ทุกหน่วยงานจะขาดเสียมิได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษา

ดังที่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2539 : 7) กล่าวว่า บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษา ในกระบวนการบริหารจึงได้กำหนดให้การบริหารด้านบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ การกระทำเช่นนี้ได้หน่วยงานจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเป็นส่วนสำคัญของการบริหาร และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2539 : 5) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารบุคลากรว่าในบรรดาทรัพยากรการบริหาร 4 อย่าง ที่เรียกย่อ ๆ ว่า “4M,s” ซึ่งได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้น บุคลากรได้รับการพิจารณาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ หน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความเก่งมีความสามารถแล้ว ปัจจัยอื่น ๆก็จะดีตามมาเอง ประกอบกับกรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ที่วางกรอบและยุทธศาสตร์

การดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว เพื่อให้การจัดการศึกษา  
ครอบคลุมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของ  
บริบทต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการศึกษาของประเทศ  
ในขณะที่นโยบายรัฐบาลในสมัยปัจจุบันได้มุ่งเน้นให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบทั้งใน  
เรื่องโครงสร้างและการบริหารจัดการ การปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและ  
ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาปรับปรุงการบริหารจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
จนถึงระดับอุดมศึกษา การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : 15)

การบริหารการศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะประสานงานให้บุคคลหลาย  
คนร่วมมือกันดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องของการจัดการศึกษา อันได้แก่ โรงเรียน หลักสูตร ครู  
นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนา  
สมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและ  
คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการ  
ควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่าง  
เหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ (เยวพา  
เดชะคุปต์. 2542 : 13)

การบริหารงานที่ดีนั้นมิใช่หมายถึงสำคัญคือต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จตาม  
วัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการพัฒนา  
ให้ทันสมัยอยู่เสมอ (ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และประสาน หอมพุด. 2542 : 1) แต่หน่วยงานหรือ  
องค์กรจะประสบความสำเร็จ และบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใดนั้น  
ต้องอาศัยปัจจัยในการบริหารหลายประการ ปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร ซึ่งเป็นที่รู้จักกันดี  
โดยทั่วไปมี 8 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) วิธีการ  
ปฏิบัติงาน (Method) เครื่องจักรกล (Machine) การตลาด (Market) กำลังใจ (Morale) และข้อมูล  
ข่าวสาร (Message) เรียกสั้น ๆ ว่า 8 M's และเป็นที่ยอมรับกันว่าปัจจัย 8 ประการนี้  
เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงาน เพราะเหตุว่าการบริหารงานทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัย  
คน เงิน วัสดุสิ่งของ วิธีการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การตลาด กำลังใจ และข้อมูลข่าวสาร  
เป็นอุปกรณ์สำคัญ ไม่ว่าจะการบริหารนั้นจะเป็นการบริหารงานราชการ หรือการบริหารธุรกิจ  
ก็ต้องอาศัยปัจจัยดังกล่าว หากขาดอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วจะส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์การ  
หรือหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัด ถ้าพิจารณาถึงความสำคัญแล้ว คน จัดเป็นทรัพยากรหรือปัจจัย

ที่สำคัญที่สุด (ธีรบุท พึ่งเพียร และสุรพล สุขะพรหม. 2543 : 1-2) เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะคนเป็นผู้กำหนด เป็นผู้จัดหาและเป็นผู้ใช้จ่ายในการบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็เงิน วัสดุสิ่งของหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าองค์กรหรือหน่วยงานนั้นมีคนที่มีความรู้ความสามารถไว้ใช้ จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นเจริญก้าวหน้า บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประหยัดเวลาในการทำงาน (สมาน รั้งมิโยกฤษณ์ และสุธี สุทธิสมบุรณ์. 2544 : 32)

จากการที่รัฐกำหนดนโยบายการปฏิรูประบบราชการและจัดทำโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ทำให้เกิดผลกระทบอย่างมากต่อหน่วยงานที่เป็นของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาซึ่งเป็นแหล่งให้การศึกษาอบรมแก่เด็กและเยาวชน สถานศึกษาต้องเผชิญกับการขาดแคลนบุคลากร ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ มีครูไม่ครบชั้นเรียน ทำให้ครูหนึ่งคนต้องรับผิดชอบงานหลายอย่าง ซึ่งส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษา ดังจะเห็นได้จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2550 เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะจากอัตรานักเรียนต่อครูระดับประถมศึกษาของไทย ในช่วงระหว่าง ปี พ.ศ. 2547 – 2550 ครู 1 คน ต้องรับภาระนักเรียนจำนวน 204 คน อัตรานักเรียนต่อครูระดับมัธยม ครู 1 คน ต้องรับภาระนักเรียนจำนวน 21 คน โดยเมื่อเปรียบเทียบกับนานาประเทศต่ำกว่า 47 ประเทศ และมีสมรรถนะอยู่ในกลุ่มล่าง แต่ถึงแม้อัตราส่วนนักเรียนต่อครูทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในช่วงระหว่าง ปี พ.ศ. 2547 – 2550 ของไทยในภาพรวมที่ประเมินโดย IMD ค่อนข้างดี แต่ในสภาพความเป็นจริงจากการที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ดำเนินการศึกษาวิจัยสภาวะการขาดแคลนครู พบว่า กระทรวงศึกษาธิการมีปัญหาขาดแคลนครู คณาจารย์ ในทุกระดับ/ประเภท ทั้งตามสาขาวิชาและตามพื้นที่ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในลักษณะต่าง ๆ รวมไปถึงการมีครูไม่ครบชั้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2551 : 40-44) ดังนั้นการบริหารจัดการด้านบุคลากรของสถานศึกษาในปัจจุบัน เพื่อให้ประสบความสำเร็จด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าที่ตั้งไว้นั้นจำเป็นต้องมีกระบวนการและกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ในส่วนของการบริหารงานบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2554 ได้สรุปข้อมูลด้านอัตรากำลังครู และปริมาณงานของโรงเรียนในปีการศึกษา 2554 ไว้ว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 มีจำนวนทั้งหมด 160 โรงเรียน ครูผู้สอนทั้งหมด จำนวน 1,732 คน แบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กได้ทั้งหมด 79 โรงเรียน ครูทั้งหมด 490 คน สถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 64 โรงเรียนครูทั้งหมด จำนวน 764 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 17 โรงเรียน

ครูทั้งหมด 395 คนและสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 1 โรง มีครูทั้งหมด 83 คน ซึ่งจะเห็นว่าเป็นการจัดชั้นการเรียนการสอนยังมีปัญหา เพราะ สถานศึกษาเกือบทุกแห่งจัดชั้นเรียน โดยมีครูไม่ครบชั้นส่งผลให้ครูรับภาระการสอนมากเกินไป ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เนื่องมาจากขาดแคลนอัตรากำลังครู รวมทั้งขาดแคลนในบางวิชาเอกซึ่งการจัดให้ครูสอนในสาขาวิชาที่ไม่ถนัด และยังมีครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่ยังคงมีวุฒิในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่ง ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ในบางวิชาไม่เต็มที่และถูกต้องเท่าที่ควร ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องใช้ความสามารถกลยุทธ์และศิลปะในด้านการบริหารสถานศึกษาให้ประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารงานบุคลากร ตั้งแต่การวางแผนงานบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการแรกที่จะใช้กำลังคนที่มีอยู่ในหน่วยงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยประเมินความรู้ความสามารถของคนที่มีอยู่เพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

การพัฒนาฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีสมรรถภาพสูงขึ้นรวมถึงการวางแผนแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรจากการย้าย อาจด้วยการหมุนเวียนงานเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ ได้ประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้นและได้รู้จักความถนัดของตนเอง เมื่อมีบุคลากรย้ายก็สามารถใช้บุคลากรที่มีอยู่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นได้อย่างเหมาะสม การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานก็เป็นอีกกระบวนการหนึ่งที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาในการมอบหมายให้บุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อันจะทำให้บุคลากรนั้นได้มีโอกาสแสดงความสามารถของคนได้อย่างเต็มที่ ผลที่ตามมาคือ บุคคลจะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน และในขณะเดียวกันงานของสถานศึกษาก็จะบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด การพัฒนาบุคลากรก็เป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอยู่เสมอเพราะโดยธรรมชาติของคน เมื่อทำงานไปนาน ๆ จะเกิดความเลื่อยชา จึงจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นความตื่นตัวในการทำงานและเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนายังเป็นการนำความรู้ที่ได้รับไปแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และการให้บุคลากรได้รับการพัฒนายังเป็นการช่วยลดความผิดพลาดในการทำงานให้น้อยลง ลดความสิ้นเปลืองและค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุได้อีกด้วย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้มองเห็นว่าควรที่จะศึกษาความต้องการที่จะศึกษาได้มองเห็นว่าควรที่จะศึกษา จึงมีความต้องการที่จะศึกษาความคิดเห็นการบริหารงานบุคลากร

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคลากร และนำผลวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารงานบุคลากรและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

### สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรในสถานศึกษาที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน

### ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

#### ขอบเขตเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

##### 1. ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ การศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ใน 5 ด้าน คือ การวางแผนงานบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ หรือหัวหน้างานบุคลากร และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 1,732 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1. 2554 : 9)

### 2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 160 คน หัวหน้างานบุคลากร จำนวน 160 คน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา จำนวน 160 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2554 รวมทั้งสิ้น จำนวน 480 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (สุรวาท ทองบุ. 2550 : 217)

## 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ สถานภาพในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกเป็น ดังนี้

3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.2 รองผู้อำนวยการ หรือ หัวหน้างานบุคลากร

3.1.3 ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วยกิจกรรมตามกรอบการบริหารงานบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มี 5 ด้าน คือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1. 2554 : 125)

3.2.1 การวางแผนงานบุคลากร

3.2.2 การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน

3.2.3 การพัฒนาบุคลากร

3.2.4 การชำระรักษาบุคลากร

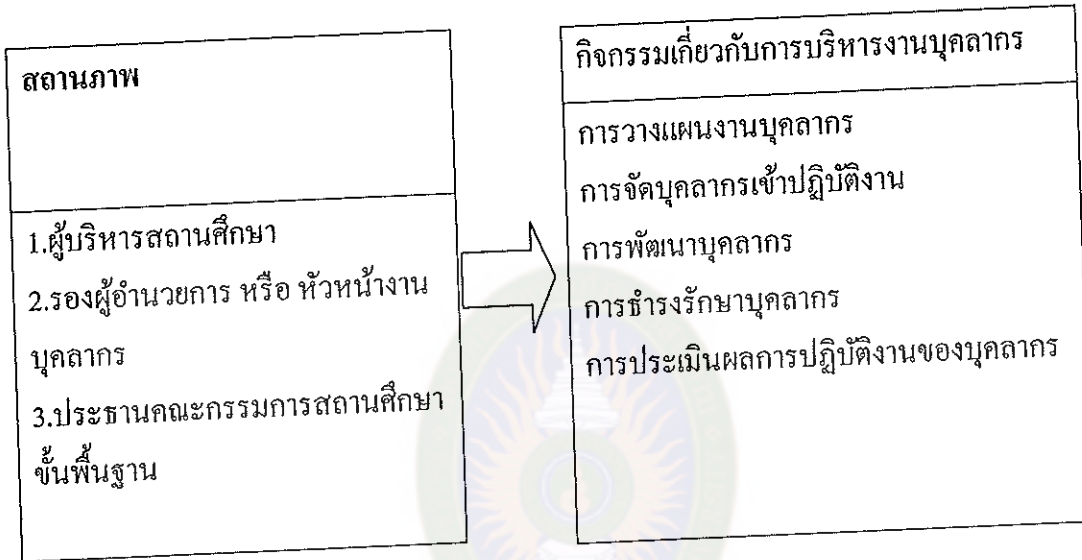
3.2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัย ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษาใน 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนงานบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย

1.1 การวางแผนงานบุคลากร หมายถึง การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงานการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดและการมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน

1.2 การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน หมายถึง การวางแผนอย่างมีขั้นตอนในการสรรหาและจัดให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล โดยยึดระบบคุณธรรมจริยธรรม และกำหนดบทบาทในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรมีความสนใจและสามารถพัฒนางานของตนจนเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้

1.3 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะและทัศนคติของบุคลากรในสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นเพื่อให้ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงาน ได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่บุคลากรมีส่วนร่วม การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้งานในองค์กรประสบผลสำเร็จสูงสุด

1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การวัดผลการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากร โดยใช้ระบบยุติธรรมที่มีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนด และมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสมกับงาน และเป็น ข้อมูลในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือปรับตำแหน่ง โดยนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ใน การแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษหนองคาย เขต 1

3. ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ประธานคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการแต่งตั้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

4. หัวหน้างานบุคลากร หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในงาน บุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

5. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 79 โรงเรียน สถานศึกษา ขนาดกลาง จำนวน 64 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 17 โรงเรียน และสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1 โรงเรียน รวมสถานศึกษาทั้ง 160 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. 2554 : 8)

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 หมายถึง หน่วยงาน ที่มีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ และเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยงานใน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ใน



การบริหาร และจัดการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีท้องที่  
รับผิดชอบในจังหวัดหนองคาย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอสระใคร อำเภอท่าบ่อ  
อำเภอสังคม อำเภอโพธิ์ตาก และอำเภอศรีเชียงใหม่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. 2554 : 10)

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถเป็นข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการบริหารงาน  
บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 หรือ  
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ข้อมูลจากการวิจัยนี้สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการ  
บริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย  
เขต 1



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY