

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

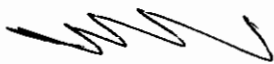
สุกัญ พงสวัสดิ์

22 พ.ค. 2558
353458

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ และคณะกรรมการสอบปัญหาพิเศษ ได้พิจารณาปัญหาพิเศษ
ของ SOUKANH PHONGSAVATH ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ



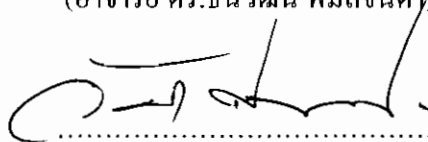
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

คณะกรรมการสอบปัญหาพิเศษ



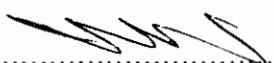
ประธาน

(อาจารย์ ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา)



กรรมการ

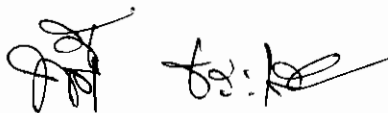
(อาจารย์ ดร.วัลลภ ศัพพันธ์)



กรรมการ

(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพา



คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธรรมเสนา)

วันที่ 6 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2556

ประกาศคุณูปการ

ปัญหาพิเศษ ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก นายพรเทพ นามกร อาจารย์ผู้ควบคุม ปัญหาพิเศษ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วย ความระเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกทราบบซึ่งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่าที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำใน การปรับปรุงแก้ไขจนทำให้ปัญหาพิเศษ ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณพนักงานสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ ทั้ง 13 อำเภอในจังหวัด เวียงจันทน์ และขอขอบพระคุณพนักงานแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดเวียงจันทน์ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ กระทรวงการ ต่างประเทศ ราชอาณาจักรไทยที่ได้ให้โอกาส และการสนับสนุนทุนการศึกษาจนประสบความสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีมาจากปัญหาพิเศษนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้มีส่วนทำให้ข้าพเจ้าได้รับความสำเร็จใน การศึกษาตามความมุ่งหมายทุกประการ

สุกัญ พงสวัสดิ์

54930010: สาขา วิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
 คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล / สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์
 สุกัน พงสวัสดิ์: การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอใน
 จังหวัดเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (PERSONNEL MANAGEMENT OF
 VIENTIANE PROVINCIAL EDUCATION AND SPORTS OFFICE, LAO PEOPLE'S
 DEMOCRATIC REPUBLIC) อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ: นายพรเทพ นามกร, ปร.ม. 88 หน้า. ปี
 พ.ศ.: 2556.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร ต่อ
 การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ จำแนกตาม
 เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน
 บุคคล โดยศึกษาจาก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสถิติที่ใช้ใน
 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบน
 มาตรฐาน (SD) ส่วนการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสถิติ t-test สถิติ One-way ANOVA และ
 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ที่ระดับ.05

ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬา อำเภอในจังหวัด
 เวียงจันทน์ ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสรรหา
 และการคัดเลือกบุคลากร เป็นอันดับแรก รองลงมา ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการบำรุงรักษา
 บุคลากร ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนา
 บุคลากร เป็นอันดับสุดท้าย

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของ
 สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับ
 การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของ
 สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬา
 อำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ควรให้ทุนการศึกษา จัดการฝึกอบรมบุคลากร ไปศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ
 ทั้งระยะสั้น ระยะยาว ควรจัดให้มีการประเมินบุคลากรแต่ละระยะ และควรนำใช้เทคโนโลยี
 สารสนเทศและการสื่อสารมาพัฒนาบุคลากรต่อไป

54930010: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)
KEYWORD: PERSONNEL MANAGEMENT/ DISTRICT OFFICE OF EDUCATION
ANDSPORTS/ VIENTIANE

SOUKANH PHONGSAVATH: PERSONNEL MANAGEMENT OF VIENTIANE
PROVINCIAL EDUCATION AND SPORTS OFFICE, LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC
REPUBLIC. ADVISOR: PORNTHEP NAMAKORN, M.P.A. 88 P. 2013.

This research study attempts to study and compare the opinions of employees towards personnel management of the Office of Education and Sports in Vientiane classifying by gender, age, education level, work experience, job title and criteria to develop personnel management. The 210 subjects were studied using questionnaire to collect the data. Statistics utilized to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation. t-test and One-way ANOVA were applied to test the assumptions whilst LSD was administered to compare in pair at the level of .05.

The results of personnel management of the Office of Education and Sports in Vientiane in overall revealed that the opinion were at the high level. When considering in each factor, it can be seen that human resource procurement and recruitment became the first rank, then the lower ranks were down to manpower planning, personnel maintenance, personnel dismissal, operational evaluation and personnel development, respectively.

The comparison of the level of the opinions of employees towards personnel management of the Office of Education and Sports in Vientiane showed that officials with different gender, age, education level, work experience and job title had no different opinions towards personnel management of the Office of Education and Sports in Vientiane.

It can be suggested that the approach to develop personnel management of the Office of Education and Sports in Vientiane should be operated by providing scholarships, arranging staff training, having educational trip, providing short-course and long-course training, periodical personnel evaluation, as well as using information technology and communication in personnel development.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่ออังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	8
ระบบการบริหารการศึกษาแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.....	35
สภาพทั่วไปของแขวงเวียงจันทน์ “จังหวัดเวียงจันทน์”.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
การสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
เกณฑ์การแปลผล.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน บุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์	55
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างต่อการบริหารงาน บุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์	62
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ ในจังหวัดเวียงจันทน์	66
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	68
สรุปผลการวิจัย	68
อภิปรายผลการวิจัย	70
ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก	81
ประวัติย่อของผู้วิจัย	88

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	47
2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล	53
3 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของ สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ด้านการวางแผนกำลังคน.....	55
4 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของ สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ด้านการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร	56
5 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของ สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ด้านการพัฒนาบุคลากร	57
6 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของสำนัก งานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	58
7 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของสำนัก งานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	59
8 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของสำนัก งานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	60
9 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของ สำนักงานศึกษาธิการ และกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ในภาพรวมรายด้าน	61
10 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ จำแนกตามเพศ.....	62
11 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ จำแนกตามอายุ.....	62
12 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ จำแนกตามระดับ การศึกษา.....	63
13 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ จำแนกตามประสบการณ์.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14	วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็น ของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน 64
15	สรุปผลสมมติฐานการวิจัย 65
16	ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการ และกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ 66

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2	กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามองค์ประกอบระบบแนวคิดของ เดวิด อีส์ตัน	11
3	กระบวนการบริหารงานบุคคล	21
4	ระบบการบริหารการศึกษาแห่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.....	35

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในภาครัฐและภาคเอกชนว่าทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารทุกชนิด ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ “คน” เป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญมากในทรัพยากรการบริหารและมีบทบาทในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารงาน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการเกี่ยวกับบุคคล การประสานงาน และการควบคุมงานในขั้นตอนดังกล่าว การจัดการเกี่ยวกับบุคคล หรือ การบริหารงานบุคคล คือ หัวใจของการบริหาร การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง มุ่งแสวงหาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของการดำเนินงานในองค์การทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพของงาน โดยการพัฒนางาน การพัฒนาองค์การ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ซึ่งคำรัสว่าด้วยระเบียบรัฐกร “ราชาการ” แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (มาตรา 4) การบริหารปกครองรัฐกรปฏิบัติตามหลักการดังนี้ 1) รวมศูนย์ เป็นเอกภาพ ในขอบเขตทั่วประเทศ บนพื้นฐานมีการแบ่งชั้นรับผิดชอบ ระหว่างศูนย์กลาง แขนงการ และท้องถิ่น 2) การคัดเลือกสอบคัดเลือก และการบรรจุเข้าเป็นรัฐกรต้องปฏิบัติตามหลักการเสมอภาค เปิดเผย และเป็นธรรมบนพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และมาตรฐาน ของตำแหน่งงานวาง สำนักงานนายกรัฐมนตรี (2546, หน้า 2)

ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม กับการเชื่อมโยงกับสากลนั้น ซึ่งประกอบด้วย 1) ปฏิรูปการศึกษาสองด้านแนวคิด การเมืองอุดมการณ์สังคมนิยม และสร้างคนเก่งทางวิชาการ วิชาชีพ 2) พัฒนาการเรียนการสอนอย่างรอบด้าน: คุณสมบัตินิสัย ปัญญาศึกษา ศิลปศึกษา พลศึกษา และแรงงานศึกษา 3) ปรับปรุงและขยายการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนให้เข้มแข็ง 4) ขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างกว้างขวางทั้งในและนอกระบบโรงเรียนโดยเฉพาะในเขตชนบทห่างไกล 5) ให้พลเมืองลาวได้รับการศึกษาขั้นมัธยมศึกษาโดยพื้นฐาน 6) พัฒนาการศึกษาในอนาคตถือเอาคุณภาพเป็นสำคัญ 7) ส่งเสริมให้ทั่วสังคมเข้าร่วมพัฒนาการศึกษาให้มากขึ้น กรมจัดตั้ง-พนักงานกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา (2551, หน้า 29) และแผนพัฒนาการศึกษาปี 2012-2013 ของจังหวัดเวียงจันทน์ เป็นแผนขยายมติ IV ของ

พรรค และแผนพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมแห่งชาติ 5 ปีครั้งที่ VII (2011-2015) ดังนั้นแผนกศึกษาธิการ และกีฬาจังหวัดเวียงจันทน์จะต้องปฏิบัติให้บรรลุพันธาคาดหมายต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นสี่ นุกทะลุ

1) นุกทะลุด้านจินตนาการ 2) นุกทะลุด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) นุกทะลุด้านระบบกลไก, ระบบ, ระเบียบการบริหาร และ 4) นุกทะลุด้านแก้ไขความทุกข์ยากของประชาชนแผนพัฒนา การศึกษาปี 2012-2013 เป็นการดำเนินปฏิบัติตามแนวทางการเปลี่ยนแปลงใหม่ของพรรค เพื่อ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมของจังหวัด และ โครงประกอบ เศรษฐกิจของประเทศ ก็คือความต้องการเชื่อมโยงเข้ากับสากล, เป็นปีแรกที่จะได้ปฏิบัติแผนพัฒนา การศึกษาตามทิศชี้้นำของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา การพัฒนาการศึกษาต้องเป็นงานใจกลาง และเป็นหน้าที่จุดศูนย์กลางการนุกทะลุเร่งไ้สร้างบุคลากรประเภทต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ และมีจำนวน เพียงพอเพื่อตอบสนองความต้องการของงานในองค์การของรัฐ และทั่วสังคม การพัฒนาการศึกษา ต้องมีลักษณะชาติ, มีวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ และมีลักษณะมหาชน และรับประกัน 5 หลักมูล การศึกษาของพรรคคือ: คุณสมบัตศึกษา ปัญญาศึกษา ศิลปศึกษา พลศึกษา และแรงงานศึกษา

แผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดเวียงจันทน์ (2555, หน้า 26-27) ข้อมูลจากบทรายงาน การ ฝึกอบรม การบริหารการศึกษา สำหรับหัวหน้าห้องการศึกษาธิการและกีฬาอำเภอทั่วประเทศ (2551, หน้า 213-214) จึงได้สรุปจุดด้อยบางด้านที่จะแก้ไขเป็นต้น 1). การศึกษาอบรมแนวคิดให้ พนักงาน ผู้บริหาร วิชาการ ครูอาจารย์ และนักเรียนอยู่ในเมืองของตน ยังปฏิบัติไม่ได้ดี การปฏิบัติ นโยบาย สวัสดิการ บำนาญ บำเหน็จ การยกย่องพนักงานครู อาจารย์ ไม่ทั่วถึง และไม่ทันระยะเวลา 2). แบบแผนวิธีทำงานไม่เป็นระบบ การแบ่งงานกันทำไม่ละเอียด ไม่จะแจ้ง พนักงาน ครูอาจารย์ จำนวนหนึ่ง ไม่เอาใจใส่ต่องาน 3). การวางแผนพัฒนาการศึกษาอยู่แต่ละอำเภอไม่ตรงกับสภาพ และเงื่อนไขความเป็นจริง การขยายการศึกษาเขตชนบท เขตชนเผ่ายังปฏิบัติไม่ได้ดี 4). การเก็บ รวบรวมข้อมูล ด้านการศึกษา สถิติเด็ก นักเรียน คนไม่รู้หนังสือ พนักงาน ครูอาจารย์ ไม่เป็นระบบ ไม่ชัดเจน 5). การร่วมมือกับอำนาจการปกครองภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ยังไม่กว้าง

สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ, เทศบาล เป็นองค์การบริหารตามสายตั้ง ในระบบ การบริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา ซึ่งการบริหารการศึกษาแห่งสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วยกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา แผนกศึกษาธิการและกีฬา แขวง “จังหวัด” และห้องการศึกษาธิการและกีฬาเมือง หรือ “สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ” มีบทบาทหน้าที่ในการแนะแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับจัดการศึกษาในท้องถิ่น ส่วนจังหวัด เวียงจันทน์ประกอบด้วย ห้องการศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ 13 อำเภอ, บุคลากรที่สังกัดใน สำนักงานศึกษาธิการ และกีฬา รวมทั้งหมด 442 คน ผู้บริหาร 285 คน และวิชาการ 157 คน

แผนกศึกษาริการและกีฬาจังหวัดเวียงจันทน์ (2555, หน้า 3) จากประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น เห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาริการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ยังไม่ทันกับสภาพของยุคสมัยใหม่แห่งการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานบุคคลยังไม่ได้รับการปรับปรุงเท่าที่ควร เป็นเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัย การบริหารงานบุคคล ของสำนักงานศึกษาริการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้บุคลากรพ้นจากงาน เพื่อให้ทราบถึงการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางการปรับปรุง วิธีการบริหารงานบุคคล และการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ได้มีวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาริการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาริการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาริการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์

สมมติฐานการวิจัย

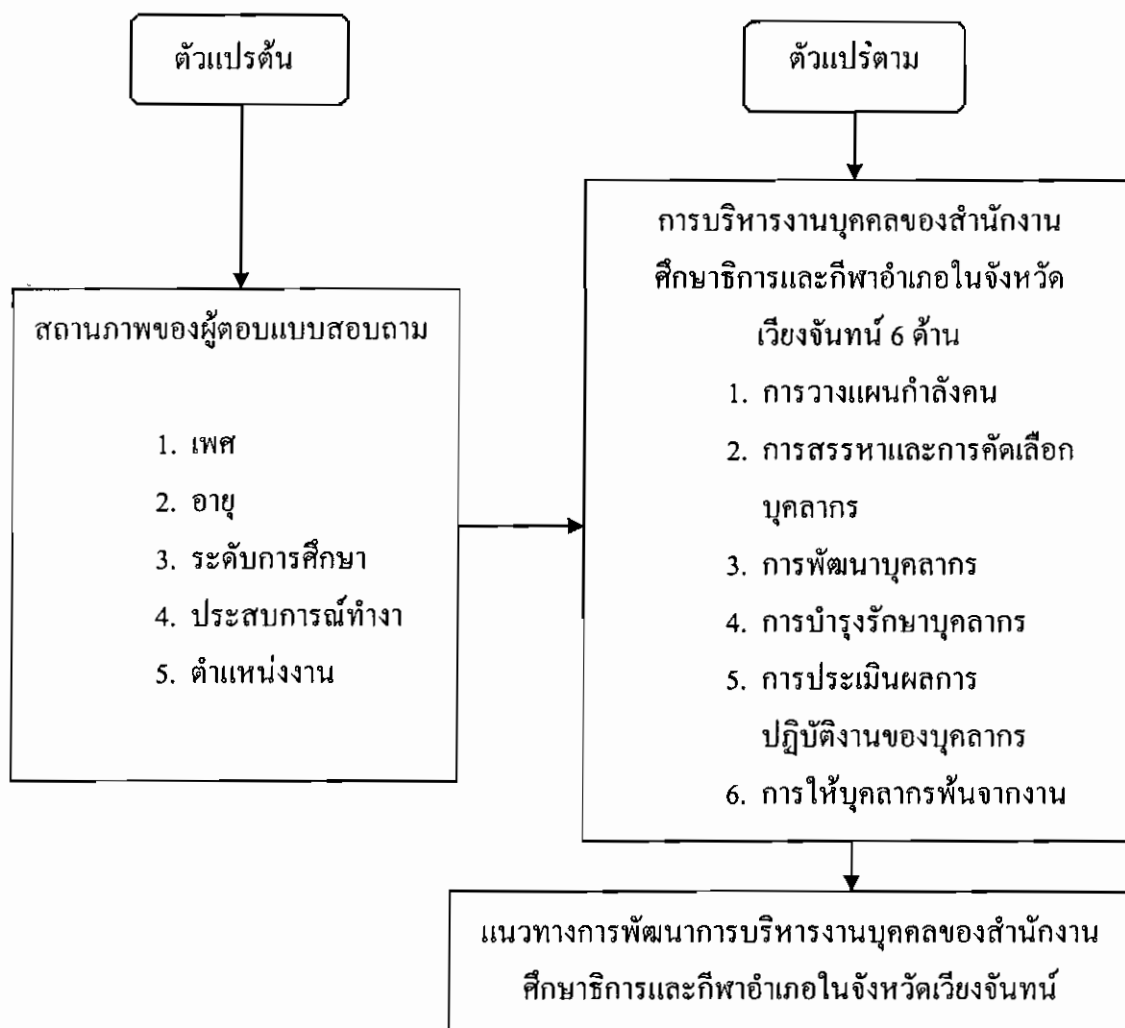
เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้บรรลุจุดมุ่งหมาย จึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาริการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ แตกต่างกัน
2. บุคลากร ที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาริการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ แตกต่างกัน
3. บุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาริการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ แตกต่างกัน
4. บุคลากร ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาริการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ แตกต่างกัน

5. บุคลากร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้นำกรอบแนวคิดของการบริหารคุ้มครองรัฐกร “การบริหารงานบุคลากร” ของกรมจัดตั้ง-พนักงานกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา (2551, หน้า 81) ภายใต้อองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน ประมวลเป็นกรอบความคิด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีคือ

1. ทราบถึงระดับความคิดเห็นทั้งในภาพรวมและเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์
2. เพื่อนำข้อมูลไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ในระดับต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาผู้วิจัยสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของกรมจัดตั้ง-พนักงานกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา (2551, หน้า 81) ในภารกิจ 6 ด้าน คือ

- 1.1 การวางแผนกำลังคน
- 1.2 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร
- 1.3 การพัฒนาบุคลากร
- 1.4 การบำรุงรักษาบุคลากร
- 1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1.6 การให้บุคลากรพ้นจากงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของตัวแปรมี 2 ตัวแปรที่ศึกษาค้างนี้

- 2.1 ตัวแปรต้น มี 5 ตัวแปรคือ
 - 2.1.1 เพศ
 - 2.1.2 อายุ
 - 2.1.3 ระดับการศึกษา
 - 2.1.4 ประสบการณ์ทำงาน
 - 2.1.5 ตำแหน่งงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ ในจังหวัดเวียงจันทน์ 6 ด้าน

- 2.2.1 การวางแผนกำลังคน
- 2.2.2 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร
- 2.2.3 การพัฒนาบุคลากร
- 2.2.4 การบำรุงรักษาบุคลากร
- 2.2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2.2.6 การให้บุคลากรพ้นจากงาน

3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ 13 อำเภอ คือ เวียงคำ โพนโฮง แก้วอุดม ทูละคม หินเห็บ เฝือก หมื่น ชะนะคาม วังเวียง กาสี แมครัมย์ ไชสมบูรณ ในปี การศึกษา 2555-2556 จำนวน 442 คน, ผู้บริหาร ตำแหน่งหัวหน้า/ รองหัวหน้า หัวหน้าหน่วยงาน/ รองหน่วยงาน และวิชาการ/ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

- 4.1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เริ่มแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2556 ถึง เดือน กรกฎาคม 2556 รวมระยะเวลา 6 เดือน
- 4.2 เก็บข้อมูลในช่วงเดือน เมษายน 2556 รวมระยะเวลา 1 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้งานวิจัยมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะมีดังนี้

1. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการที่บรรจุในตำแหน่ง ผู้บริหารการศึกษาและตำแหน่ง วิชาการ/ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์
2. ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการ ซึ่งถูกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า/ รองหัวหน้า และ หัวหน้าหน่วยงาน/ รองหน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการ และกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์
3. วิชาการ หมายถึง บุคลากร ซึ่งแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน วิชาการทั่วไป การเงิน บัญชี เจ้าหน้าที่ธุรการ สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ
4. ห้องการศึกษาธิการและกีฬาเมือง หมายถึง สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ เป็น หน่วยงานทางการศึกษาที่ขึ้นกับ แผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดเวียงจันทน์
5. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการบริหารงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ผู้บริหาร และวิชาการ/ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ 6 ด้านดังนี้

5.1 การวางแผนกำลังคน หมายถึง การคาดคะเนอัตรากำลังคน ของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นการล่วงหน้า เช่น ความพร้อมด้านข้อมูลเกี่ยวกับงาน การปฏิบัตินโยบาย การวิเคราะห์งาน การกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การกำหนดวุฒิการศึกษา และภารกิจที่จะต้องทำหรือใช้ปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์

5.2 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร หมายถึง การแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติให้มาสมัครเข้าในการคัดเลือกเข้าทำงานที่ตรงตามลักษณะงานและบรรจุเข้ารับราชการ “ราชการ” ถูกต้องตามระเบียบขององค์การ ด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของหน่วยงานของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์

5.3 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากร โดยวิธีการประชุม การย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งงาน อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การลาศึกษาต่อ พัฒนาในวัดกรรม และการใช้เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร

5.4 การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง การจูงใจ การบำรุงขวัญ การจัดสวัสดิการ การให้ความปลอดภัย และการสร้างสามัคคี ความพึงพอใจให้แก่บุคลากร โดยวิธีการที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ ที่องค์การเลือกสรรไว้ ด้วยการพิจารณา ความดีความชอบ ยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ การเลื่อนตำแหน่ง การให้เงินเดือน การให้ค่าตอบแทนพิเศษเมื่อทำงานนอกเวลา การให้รางวัล ด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม

5.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าของงานที่บุคลากรปฏิบัติ ด้วยการวัดผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาความดีความชอบกำหนดเกณฑ์ หรือมาตรฐานของงาน โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะการดำเนินการปฏิบัติงาน และเป็นการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

5.6 การให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ การโอน การย้าย การลาออก การปลดออก การกระทำผิดวินัย การไล่ออก ตาย การให้พ้นราชการ การเกษียณอายุ และการให้ค่าตอบแทนเป็นต้น ดังนั้น การออกจากงานเป็นการปฏิบัติ ตามระเบียบกฎหมายรัฐกรที่กำหนดไว้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี เนื้อหา จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป และทฤษฎีการบริหาร เพื่อเป็นกรอบในการศึกษา และวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดจันทน์ ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 1.1 การบริหารงานบุคคล
 - 1.2 ระบบและหลักการบริหารงานบุคคล
 - 1.3 กระบวนการบริหารบุคลากร
2. ระบบการบริหารการศึกษาแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. ขอบเขตที่ตั้งของแขวงเวียงจันทน์ “จังหวัดเวียงจันทน์”
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ในกระบวนการบริหาร (Process of Administration) หรือ หน้าที่ของนักบริหาร (Executive Function) ได้มีนักวิชาการ หรือนักบริหารหลายท่านได้เสนอแนวคิดทฤษฎี หรือ หลักการบริหาร ซึ่งมีความสำคัญของกระบวนการบริหารในทุกระดับที่มีสาระสำคัญดังนี้

Gulick (1937 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อุชชยา, 2551, หน้า 111-113) ผลงานที่สำคัญของกูลิค คือ การร่วมงานกับลินดัล เออร์วิค (Lather Gulick and Lynd All Urwick, 1937) เป็นบรรณาธิการจัดทำหนังสือชื่อ “Paper on The Science of Administration” ขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1936 ได้เสนอหนังสือเล่มนี้ได้แก่ “หลักการบริหารแบบ POSDCORB” หลัก POSDCORB Model ซึ่งถือว่าเป็นภาระหน้าที่ทางการบริหารที่ผู้บริหารต้องกระทำ และถือว่าเป็นกระบวนการการบริหาร 7 ประการ ซึ่งมีความหมายดังนี้

1. P-Planning หมายถึง การวางแผน ได้แก่การจัดวางโครงการและแผนงานต่าง ๆ ขึ้นมาไว้ล่วงหน้าเพื่อทราบความต้องการทำอะไร ที่ไหน เมื่อใดอย่างไร ใครเป็นผู้ทำ ทำร่วมกับใคร และต้องการผลสำเร็จออกมาอย่างไร

2. O-Organizing หมายถึง การจัดองค์การ ได้แก่ การแบ่งงาน การกำหนดส่วนงาน กำหนดโครงการสร้างขององค์การ กำหนดตำแหน่งต่าง ๆ พร้อมกับอำนาจหน้าที่และขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขึ้นมาไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังต้องมีการกำหนดสายการบังคับบัญชา ขอบข่ายการครอบคลุมให้แน่นอนชัดเจน และมีเอกภาพในการบังคับบัญชาด้วย ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์การ

3. S-Staffing หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคล ในองค์การนับตั้งแต่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคคล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเงินเดือน การโยกย้าย การพัฒนาบุคลากร ในองค์การเรื่อยไปจนกระทั่งถึงการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง

4. D-Directing หมายถึง การอำนวยการ ได้แก่การทำหน้าที่ในการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ การออกคำสั่ง มอบหมายภารกิจงานไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หลังจากนั้นต้องใช้ภาวะของการเป็นผู้นำในการกระตุ้นจูงใจคนให้ยอมรับในผู้บริหาร ขอมุ่งเทศิวิตจิตใจความรู้ความสามารถทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ

5. C-Coordinating หมายถึง การประสานงาน ได้แก่การทำหน้าที่ในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้มีการแบ่งแยกออกไปเป็นส่วนงานย่อย ๆ เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถทำงานประสานสอดคล้องกัน และมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

6. R-Reporting หมายถึง การรายงาน ได้แก่การทำหน้าที่ในการรับฟังรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้รายงานมาเพื่อทราบถึงความเคลื่อนไหวของงานส่วนต่าง ๆ ว่างานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรเกิดขึ้น ต้องการความช่วยเหลือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาอย่างไรบ้าง ซึ่งการรายงานถือว่าเป็นมาตรการในการตรวจสอบและควบคุมงานด้วย

7. B-Budgeting หมายถึง การงบประมาณ ได้แก่ หน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการตรวจสอบควบคุมด้านการเงิน การบัญชีของหน่วยงานนั่นเอง โดยปกติ งบประมาณถือว่าเป็นแผนงานชนิดหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ที่องค์การจะปฏิบัติจัดทำในระยะเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้เช่น 1 ปี 3 ปี 5 ปี ฯลฯ พร้อมกับการกะประมาณรายรับรายจ่ายที่หามาและนำมาใช้โดยการดำเนินกิจกรรมแต่ละอย่างไว้อย่างชัดเจน

สรุป หลักการบริหารงานโดยทั่วไปทั้งภาครัฐและเอกชน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ หรือการจัดหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การ การสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน การบังคับบัญชา การสั่งการ การควบคุม ประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การงบประมาณ เป็นต้น

ทฤษฎีการบริหารของ ฟาโยล (Fayol, 1949, หน้า 110) มีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative Sciences) ที่สามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะป็นงานอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยสาระสำคัญ เกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) เป็นหน้าที่ทางการบริหาร 5 ประการคือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดผลกระทบต่อธุรกิจและกำหนดขึ้นมาเป็นแผนการปฏิบัติงาน หรือ วิธีปฏิบัติเอาไว้ เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารจำต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ใน ส่วนประกอบที่เหมาะสม ในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการต่าง ๆ ผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งจะทำกระทำให้สำเร็จผลด้วยดี โดยผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลง นอกนี้ยังทำการประเมิน โครงสร้างขององค์การและอยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใด หย่อนประสิทธิภาพ เป็นการไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

4. การประสานงาน (Coordination) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถ ประกันได้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้น สามารถเข้ากันได้กับแผนที่วางไว้

จากทฤษฎีของ Fayol จะเห็นได้ว่า แนวความคิดทฤษฎีการบริหารจัดการนั้น สามารถใช้ได้อย่างกว้างขวางเป็นสากล สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์การทุก ๆ แบบ ผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีคุณลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกาย จิตใจ ไหวพริบ มีทักษะการบริหาร มีการศึกษาหาความรู้ เทคนิคในการทำงาน และประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งรวมเรียกว่า “ความสามารถทางด้านบริหารการจัดการ” ซึ่งบุคลากรทางศึกษาอยู่ในระดับปฏิบัติการ ต้องปรับใช้ทฤษฎีนี้ด้วย เทคนิควิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ

ทฤษฎีการจัดระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเดวิด อีสตัน

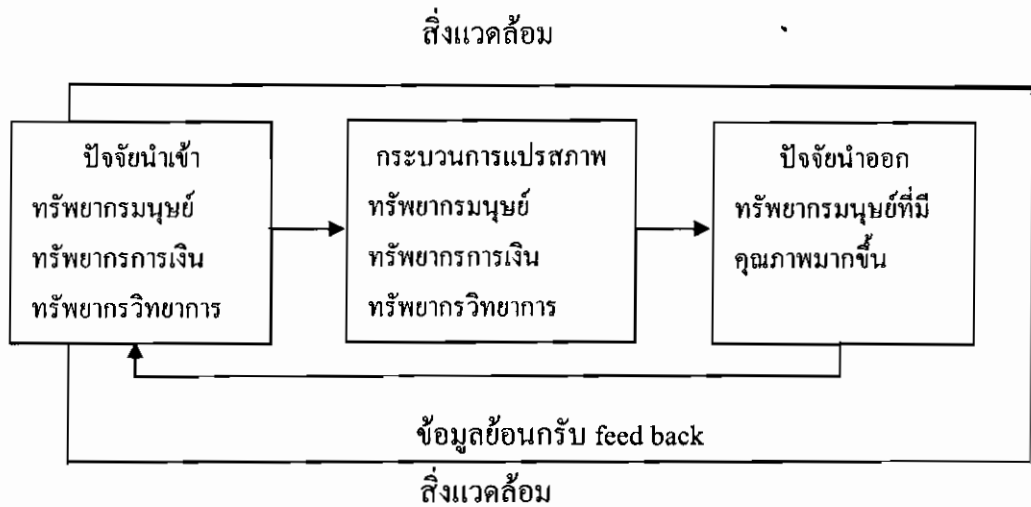
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2536, หน้า 28-29 อ้างถึงใน นิชาภา จันทพรหม, 2549, หน้า 19-20) ทฤษฎีการบริหารของเดวิด อีสตัน กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องดำเนินไป

ตามองค์ประกอบหลักของระบบคือปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการแปรสภาพ (Process) และปัจจัยนำออก (Outputs)

ปัจจัยการนำเข้า หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (ประชากรแรงงาน ที่ยังด้อยคุณภาพ หรือยังมีคุณภาพไม่ตรงตามความต้องการ ทรัพยากรการเงิน (เงินทุนงบประมาณที่จำเป็นสำหรับการจัดการการศึกษา การฝึกอบรม หรือวิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถของคนในรูปการต่าง ๆ) และทรัพยากรด้านวิชาการ (เทคนิค วิธีการ นักพัฒนา หรือวิทยาการ)

กระบวนการแปรสภาพ หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ได้แก่ วิธีการศึกษา ฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง การปรับปรุงสุขภาพอนามัยและโภชนาการ

ปัจจัยนำออก หมายถึง ทรัพยากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและคุณภาพในด้านอื่น ๆ ดีขึ้น



ภาพที่ 2 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามองค์ประกอบระบบแนวคิดของ เดวิด อีสตัน (นิชาภา จันพรหม, 2549, หน้า 19-20)

จากทฤษฎีของเดวิด อีสตัน จะเห็นได้ว่าการบริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องเรียนรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่สลับซับซ้อน เพราะว่าการจะอยู่รอดหรือมีความเจริญก้าวหน้าได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารสามารถปรับปรุงวัตถุประสงค์เป้าหมาย นโยบาย และวิธีการบริหารตลอดจนพฤติกรรมขององค์การให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้เท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้นำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารบุคลากรให้ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

การบริหารงานบุคคล

การบริหาร (Administration) เป็นสิ่งจำเป็นของมนุษย์ทุกคน ซึ่งเป็นกิจกรรมของกลุ่มคนมีการร่วมมือกันทำงานตามกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน นั่นคือ การบริหาร ดังที่นักวิชาการ และผู้รู้ได้ให้ความหมายของการบริหารดังนี้

มนัสวี มณีศรี (2553, หน้า 6-7) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร มีลักษณะดังนี้

1. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
2. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด
3. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
5. การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ฉะนั้นจึงต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่ม เพื่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในอันที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2553, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารจะเป็นกิจกรรมหรือวิธีการที่บุคคลหนึ่งกระทำต่อบุคคลหนึ่ง หรือหลายบุคคล เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ ลักษณะของการบริหารจึงต้องประกอบด้วย ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารเรียกชื่อต่างกันเช่น เจ้านาย ผู้บังคับบัญชา หัวหน้า ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ เป็นต้น ส่วนผู้ถูกบริหาร เรียกชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกน้อง เจ้าหน้าที่ เป็นต้น บุคคลทั้งสองกลุ่มจะมีความสัมพันธ์กันลักษณะความสัมพันธ์เหล่านี้ มีผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานหรือองค์การ ถ้าความสัมพันธ์ในทางที่ดี แนวโน้มของการดำเนินงานองค์การก็เป็นไปด้วยดี แต่ถ้ามีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีแล้ว ความสำเร็จจะเป็นไปด้วยความยากลำบาก

สุกัลยา ชลเสถียร (2554, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมโดยการวางแผนการจัดการองค์การของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการที่จะดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหาร คือ ขั้นตอนการปฏิบัติงานของผู้บริหาร หรือ ผู้จัดการ ที่ประยุกต์ใช้หลักเกณฑ์ เทคนิค ความรู้ ความสามารถ ที่มีความถูกต้องสามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยวิธีการทำงานที่ดีที่สุด และนำใช้ทักษะ 3 ประการคือ

1. ทักษะการปฏิบัติการ (Technical Skill) เรียกว่า เก่งงาน
2. ทักษะเรื่องคน (Human Skill) เรียกว่า เก่งคน
3. ทักษะเรื่องคิด (Conceptual Skill) เรียกว่า เก่งคิด เพื่อวางแผนงาน แผนคน แผนเงิน และการบริหารเวลา นำไปสู่ การบริหารทรัพยากรบุคคล

1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) หรือบางตำราเรียกว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หรือเรียกว่า การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลดังนี้

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540, หน้า 140) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นศิลปะ ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม พัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพและใช้บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรนี้ไว้อย่างผู้มีคุณค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือการบริการทั้งปริมาณและคุณภาพของงานอย่างสูงสุด

วรณารต แสงมณี (2543, หน้า 3) ได้ให้ความหมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถมีสุขภาพและสุขภาพจิตที่ดี ในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องการพ้นจากการทำงานด้วยเหตุ ทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548, หน้า 199) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์หมายถึง การบริหารกิจกรรมที่เสริมสร้างความมีประสิทธิภาพให้แก่คนงาน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยกิจกรรมเหล่านั้นจะประกอบกันขึ้นเป็นกระบวนการ (Process) เริ่มต้นจาก การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจัดคนเข้าทำงาน การพัฒนาและประเมิน การบำเหน็จตอบแทน และการธำรงรักษาคงงานให้มีประสิทธิภาพ

วิลาวรรณ ตรีพิศาล (2548, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์หมายถึง กระบวนการหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรและเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่กานวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ซึ่งงานแต่ละหน้าที่นั้น จะเกี่ยวข้องกับบุคคลากรหรือสมาชิกในองค์กร 3 ช่วงระยะเวลา คือ “ก่อนการปฏิบัติการ ขณะปฏิบัติการ หลังการปฏิบัติการ”

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, หน้า 20) สรุป ความหมายการบริหารบุคคลได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล เป็นการให้ได้คนและใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน

2. การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่ การแสวงหา และการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน

3. การบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวเนื่องกันเป็นลูกโซ่ตั้งแต่ การวางนโยบาย การกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคคล การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

วิชัย โธสุวรรณจินดา (2551, หน้า 2) กล่าวว่าโดยสรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

หนูพร สุภาชาติ (2552, หน้า 36) กล่าวว่าสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึงกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษา การพัฒนาตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

พะยอม วงศ์สารศรี (2552, หน้า 5) ได้กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำงานให้สมาชิกในองค์การ ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สุกัลยา ชลเสถียร (2554, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการบริหารเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง พัฒนา บำรุงรักษาเพื่อให้บุคลากร ได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์การ ในตำแหน่งงานต่าง ๆ การบำรุงรักษา การพัฒนาตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

มนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์สรรพสิ่งจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการแล้วแต่ประเภทขององค์การ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์การโดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกัน ด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากร

บรรยงค์ โตจินดา (2543, หน้า 20-21) ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้นนับวันที่จะมีความสำคัญขึ้นเรื่อย ๆ トラบใดที่เราอมรับความจริงว่า ทรัพยากรมนุษย์นั้นสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยการผลิตอื่น ๆ แม้จะมีเครื่องจักรกลเข้ามามีบทบาทในการดำเนินธุรกิจมากขึ้นและใช้วิทยาการสูงขึ้น มีวิสัยทัศน์สามารถยอดเยี่ยมเพียงใดก็ไม่ใช่นำเครื่องจักรเข้ามาแทนที่คน ไม่ใช่เข้ามาเป็นนายคน เพราะคนต้องเป็นนายเครื่องจักร คือ คนเป็นผู้สร้าง ผู้ใช้เครื่อง เช่นผลิตเครื่องคอมพิวเตอร์ (Hardware) ผลิต โปรแกรม (Software) สั่งให้เครื่องทำตามคำสั่งทำให้ได้งานที่ละเอียดรวดเร็ว และมีข้อผิดพลาดน้อยลงหรือไม่มีเลย

อำนาจ แสงสว่าง (2544, หน้า 35) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคคลดังนี้

1. ช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวางแผน เพื่อจัดหามูลค่าการที่ดีมีคุณภาพมาเป็นบุคลากรที่ดีขององค์การ
2. ช่วยจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับประเภทและชนิดของงานที่ต้องทำและปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด ตลอดจนช่วยประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างผลสำเร็จในการดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้
3. ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิธีการฝึกอบรมทางวิชาการ เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานให้มากขึ้น
4. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับภายในองค์การอย่างทั่วถึง โดยอาศัยกลยุทธ์และศิลปะแห่งการจัดการ
5. ช่วยพัฒนาสังคมภายในองค์การให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ขจัดปัญหาการทะเลาะวิวาท การเอาัดเอาเปรียบกัน ช่วยทำให้องค์การเป็นสังคมที่มีความสงบสุข บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขโดยทั่วกัน

บรรจบ ศรีประภาพงศ์ (2548, หน้า 19-20) กล่าวโดยสรุป ในการบริหารงานนั้นจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ งานและคนงานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่การที่ดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จนั้นจะต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงาน กล่าวคือการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ คือ

1. คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จและใช้ปัจจัยอื่น ๆ ในการทำงาน

2. การทำงานมิใช่ว่ามีแต่คนทำงานเท่านั้น ในการทำงานจำเป็นต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้วย จึงจะทำให้งานสำเร็จและจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอรวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจมีสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม

วันชัย พิริยะประภากุล (2550, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญมากเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด การที่สถานศึกษามีครูและบุคลากรจำนวนมากพอสมควรและเป็นคนมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงาน และเป็นคนมีวินัย มีคุณธรรม ตลอดจนมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมากแต่การที่จะหาครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีวินัยเหมาะสมแก่ตำแหน่งทุกระดับชั้นเกือบจะเป็นสิ่งสุดวิสัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการของโรงเรียนเอกชน เพราะครูและบุคลากรจะมุ่งเข้าทำงานในสถานศึกษาของรัฐนักวิชาการจำนวนมากได้พยายามศึกษาค้นคว้าเพื่อจะหาทางแก้ไขหรือบรรเทาเรื่องการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมในการทำงานและพบว่าการบริหารงานบุคคลเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าว

วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2550, หน้า 5-6) กล่าวโดยสรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในแง่ของการบริหารจัดการในรูปของทุนมนุษย์ดังต่อไปนี้

1. ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร ในฐานะที่งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์กร

2. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรู้ ความสามารถ และยังสามารถส่งผลงานให้เกิดการทุ่มเทเสียสละ จงรักภักดีต่อองค์กรมาก

3. ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมจะช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ มีงานทำ สร้างผลผลิตให้แก่องค์กรและเพิ่มรายได้ให้แก่ประเทศชาติได้อีกทางหนึ่ง

พะยอม วงศ์สารศรี (2552, หน้า 6) ได้กล่าวสรุปว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ก่อให้เกิดความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น
2. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร
3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยส่วนรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2553, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจในการบริหารงาน องค์กรใดมีระบบการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย องค์กรจะเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสุขและมีความก้าวหน้าในการทำงาน

สุกัลยา ชลเสถียร (2554, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการบริหารจัดการเกี่ยวกับคนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร องค์กรให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หากคนในองค์กรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

จากความสำคัญที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการบริหารจัดการเกี่ยวกับคนทำงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับการปฏิบัติงานตรงกับวัตถุประสงค์ หากบุคคลในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ มีความมุ่งมั่นทำงานและมีความรับผิดชอบ จะทำให้องค์การยอมเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคง สามารถบรรลุเป้าหมายได้

ระบบและหลักการบริหารงานบุคคล

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2542, หน้า 110-112) ให้ความคิดเห็นว่า การบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน มีความจำเป็นต้องขยายหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอยู่ในองค์กร ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันและควบคุมการลงทุนทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประหยัด ตามความมุ่งหมายขององค์กร ระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้ยู่ยี่ด 2 ระบบ คือ

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) หมายถึง ระบบที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การให้ได้มาซึ่งบุคคล การบำรุงรักษา การพัฒนา การให้พ้นจากงาน โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว ไม่คำนึงถึงความสามารถของบุคคลเป็นเกณฑ์

2. ระบบคุณธรรม (Merit System) หมายถึง ระบบที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การให้ได้มาซึ่งบุคคลเข้ามาทำงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การให้พ้นจากงาน โดยยึดถือการสอบและมาตรฐานในเรื่องคุณวุฒิ และความสามารถ ของบุคคลเป็นสำคัญ โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ 4 ประการ ดังนี้

1. หลักความสามารถ (The rule of Competence)
2. หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity)
3. หลักความมั่นคง (Security on Tenure)
4. หลักแนวทางการเมือง (Policy)

การบริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม จะเป็นการบริหารงานที่มีหลักการ มีการให้ความยุติธรรมแก่บุคคลทั่วไปไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัว ทำให้หน่วยงานที่มีการบริหารงานด้วยระบบคุณธรรม สามารถได้บุคคลที่ดี มีความรู้ เข้ามาปฏิบัติงาน

หลักการบริหารงานบุคคล

กรมจัดตั้ง-พนักงานกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา (2539, หน้า 5) ได้ให้ความสำคัญว่า หลักการ การบริหารงานบุคคลควรยึดหลักสำคัญ 4 ประการ คือ

1. หลักความสามารถ (Competence) หมายถึง การบรรจุ หรือแต่งตั้งบุคลากร เข้าตำแหน่งงานโดยการยึดถือความรู้ ความสามารถเป็นหลักสำคัญในการเลือกสรรบุคคลเข้าปฏิบัติงาน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ให้มากที่สุด เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงาน

2. หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) หมายถึง การเปิด โอกาสที่เท่าเทียมกัน ในการสมัครงานสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นฐานด้านความรู้ตามที่กำหนดไว้ มีสิทธิเข้าสมัครบรรจุ เป็นรัฐกร (ข้าราชการ) ได้ทุกคน (Open to All) โดย ยึดหลัก“งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” นอกจากนั้นบุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากันด้วยระเบียบกฎเกณฑ์ที่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณา ความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ และการรักษาวิทย

3. หลักความมั่นคง (Security or Tense) หมายถึง หลักประกันต่อ ผู้ที่จะเข้ามาเป็นรัฐกร (ข้าราชการ) มีความมั่นคงในชีวิต สามารถการปฏิบัติงานที่หน่วยงานให้แก่บุคลากร เพื่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ ยึดถือเป็นอาชีพได้ โดยได้รับการปกครองตามกฎหมาย ซึ่งมีการประพฤติดีดี ต่อหน้าที่งาน โดยมีเงินเดือน เงิน โบนัส และเงินสวัสดิการสงคม เพื่อค้ำประกันชีวิต

4. หลักแนวทางการเมือง (Polity) หมายถึงหลักเกณฑ์สำคัญ เพื่อรับประกันความเป็นเอกภาพทั่วพรรคและทั่วปวงชน มีความรับประกันตระหนัก ต่อแนวทางการเปลี่ยนแปลงใหม่อย่างถูกต้องตามความเป็นจริงในประเทศเรา ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการประจำสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มภาคภูมิและเต็มความสามารถ ในส่วนบุคลากรในภาคเอกชน ย่อมมีสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ

บรรยงค์ โตจินดา (2546, หน้า 54-55) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญ 12 ประการในการจัดระบบบริหารงานบุคคล คือ

1. หลักการความเสมอภาค โดยยึดหลักการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถทุกคนมาสมัครเข้าทำงาน โดยไม่กีดกัน

2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ ความสามารถ หลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง

3. หลักความมั่นคง ยึดหลักการปฏิบัติงานระยะยาว รวมทั้งการยึดหลักเหตุผลเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

4. หลักความเป็นธรรมทางการเมือง ยึดหลักการปฏิบัติงานให้บังเกิดผล ไม่ให้ความสำคัญกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ

5. หลักการพัฒนา ยึดหลักการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร การให้ความรู้ การอบรม มีการจัดระบบนิเทศ และการตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6. หลักการความเหมาะสม ยึดหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ

7. หลักการยุติธรรม ยึดหลักคุณธรรม ไม่ให้ความสำคัญกับพรรคพวก มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับผิดชอบ โดยเฉพาะไม่เอาเปรียบและล่วงเกินทางเพศ

8. หลักสวัสดิการ ยึดหลักการบริการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร มีการจัดสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพ ความปลอดภัย

9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ ยึดหลักการเสริมสร้าง จริยธรรม และคุณภาพ ทั้งในการป้องกันการกระทำผิด การผิดวินัยการปฏิบัติงาน

10. หลักมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสำคัญกับสังคม มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานด้วยกัน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน

11. หลักการประสิทธิภาพ บิดหลักการการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเน้นในด้านการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

12. หลักการศึกษาวิจัยและพัฒนา บิดหลักการพัฒนาปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ และสามารถอยู่รอดได้ ระบบการบริหารที่ดี จำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อ จะได้นำเทคนิควิทยาการต่าง ๆ มาพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

จากระบบและหลักการการบริหารบุคคลกล่าวสรุปได้ว่า ทั้งสองระบบมีลักษณะเหมือน หรือต่างกันในการสรรหาการคัดเลือกที่แตกต่างกัน ระบบคุณธรรม คือ ระบบที่สรรหาโดยมี แนวทางที่มีหลักการ เน้นความเสมอภาคเป็นหลัก ส่วนระบบอุปถัมภ์ คือ การเอาแต่พวกพ้องของ ตนเอง ระบบอุปถัมภ์ช่วยเสริมระบบคุณธรรมให้สมบูรณ์ เนื่องจากระบบคุณธรรมไม่ได้ดีพร้อมไป ทุกอย่าง เพราะมีพิธีรีตรองมาก หากใช้ระบบอุปถัมภ์เข้าช่วยแก้ปัญหาในกรณีเร่งด่วนก็จะทำให้ สมบูรณ์ขึ้น เพื่อนำไปสู่กระบวนการบริหารบุคคลากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

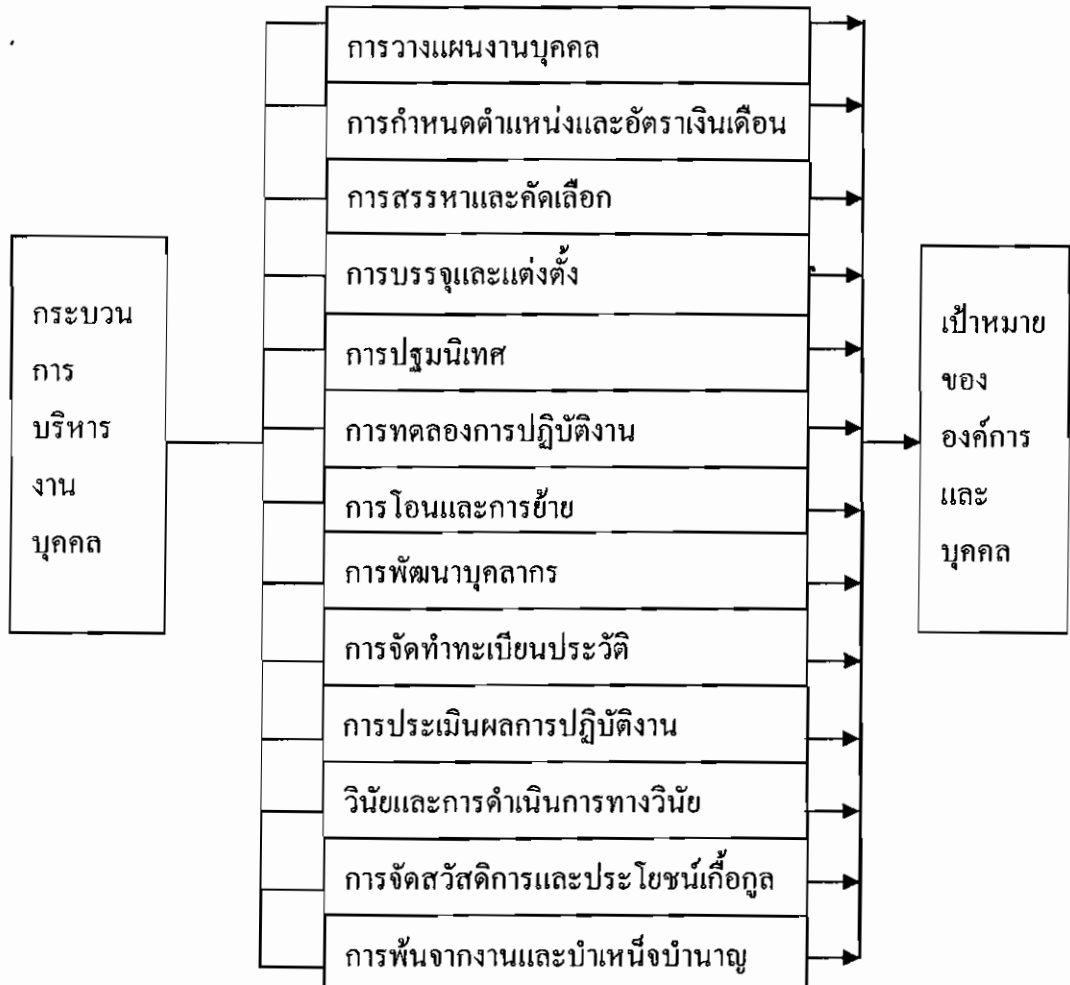
กระบวนการบริหารงานบุคลากร

กระบวนการบริหารบุคลากร โดยทั่วไปซึ่งเริ่มจากการวิเคราะห์ตำแหน่งงาน การวางแผน ความต้องการ การสรรหาคน การคัดเลือกคน การสอบ การบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกงานหรือ การทดลองงาน การโอนย้าย การพัฒนาบำรุงรักษา การเลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา การพิจารณาความดีความชอบ หรือลงโทษทางวินัย การให้บำเหน็จ บำนาญ และ การพ้นจากงานในรูปการอื่น ๆ

กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา กรมจัดตั้งและพนักงาน (2551) ในบทรายงานการ ฝึกอบรมการบริหารการศึกษาสำหรับสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอทั่วประเทศ (2551, หน้า 80-81) ได้สรุปว่ากระบวนการบริหารบุคลากรไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์งาน, กำหนดตำแหน่งงาน และการวางแผนความต้องการกำลังคน
2. การจัดหา และการคัดเลือก
3. การบรรจุ การฝึกงาน และการประเมินการปฏิบัติงาน
4. การเลื่อนขั้น และเลื่อนตำแหน่ง
5. การพัฒนา และการบำรุงรักษา
6. วินัย และการปฏิบัติวินัย
7. การสิ้นสุดจากการเป็นรัฐกร (ราชการ) หรือการให้บุคลากรพ้นจากงาน
8. การจัดสำนวนเอกสาร และระบบข่าวสารรัฐกร (ราชการ)

สมเกียรติ พ่วงรอด (2544, หน้า 17-21) กล่าวสรุปว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับงานบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ตามความคาดหวังขององค์การและให้บุคลากรมีความพอใจ มีความสุข มีความเจริญก้าวหน้ากับหน้าที่งานที่ปฏิบัติอยู่กับองค์การนาน ๆ จนถึงวาระที่ต้องเกษียณอายุ โดยใช้กระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบด้วยขั้นตอนตามแผนภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 3 กระบวนการบริหารงานบุคคล (สมเกียรติ พ่วงรอด, 2544, หน้า 17-21)

จากกระบวนการบริหารงานบุคคล แสดงให้เห็นว่า เป็นการเริ่มต้นจากการวางแผน กำลังคนการวิเคราะห์งาน กำหนดตำแหน่งงาน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนา การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การทดลองปฏิบัติ

และการให้พ้นจากงาน กระบวนการนี้เกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ สำหรับผู้ศึกษาจึงนำ ขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรของกรมจัดตั้ง-พนักงานกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา (2551, หน้า 81) ประกอบด้วย 6 ด้าน มาเป็นกรอบการพิจารณาศึกษาการบริหารงานบุคลากรของสำนักงาน ศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ ในจังหวัดเวียงจันทน์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning)
2. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection)
3. การพัฒนา บุคลากร (Personal Development)
4. การบำรุงรักษาบุคลากร (Maintenance)
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)
6. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning)

การวางแผนกำลังคน เป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการบริหารบุคคล โดยมีเป้าหมายเพื่อ ป้องกันปัญหาขาดแคลนกำลังคนในการปฏิบัติงาน และซึ่งรวมถึงการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์ สูงสุดได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะไว้ดังนี้

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2540, หน้า 197) ได้กล่าวว่า การวางแผน กำลังคนจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดบุคลากรเพื่อที่จะเผชิญกับสภาวะการณ์ข้างหน้าขององค์กร เมื่อ เป็นดังนี้การวางแผนกำลังคนจึงต้องตระหนักถึงการเกษียณ (Retirement) การเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง (Promotion) การฝึกอบรม (Training) การพัฒนา (Development) บุคลากรที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน และเช่นกันกับการพิจารณาเกี่ยวกับการสรรหาบุคคล (Recruitment) ซึ่งมีความรู้ ความสามารถและทักษะจากภายนอกอาจกล่าวอย่างง่าย ๆ ได้ว่า การวางแผนกำลังคนนั้นเป็นการ คาดคะเนล่วงหน้าว่า องค์กรนั้นต้องการ คนแบบใด จำนวนเท่าใด เมื่อใด อาจหาได้จากที่ไหน ดังนั้นจึงมีข้อควรพิจารณาได้แก่ สรรวจความต้องการในปัจจุบัน สรรวจคนที่ขาดหายไปในระยะ แผนที่กำหนด วิเคราะห์ประเมินกำลังคนที่ต้องการในอนาคต เป็นต้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 103) ได้กล่าวว่า การวางแผนกำลังคน หมายถึงกระบวนการ บริหารบุคคลในการพยากรณ์ความต้องการบุคลากรว่ามีกำลังคนที่จำนวนพอเพียงมีคุณสมบัติที่ เหมาะสมและมีความพร้อมทุกครั้งที่ต้องการ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550, หน้า 57) สรุปให้เห็นว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็น กระบวนการวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในอนาคตอย่างเป็น ระบบโดยจะต้องระบุจำนวน คุณสมบัติของบุคลากร รวมถึงระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่ต้องการให้สอดคล้องกับแผนงาน ที่องค์กรกำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้บุคลากรที่

เทียบพร้อมในคุณสมบัติ มีจำนวนเพียงพอกับภารกิจขององค์การที่จะจัดกระทำในอนาคตเป็นสำคัญ และสิ่งที่ควรตระหนักให้มากที่สุดคือ การกำหนดแนวทางปฏิบัติและแผนการ ใช้นุเคราะห์ให้เกิดคุณค่าสูงสุดแก่องค์การ

วิชัย โธสุวรรณจินดา (2551, หน้า 20) ได้กล่าว การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การเป็นการล่วงหน้าว่า ต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อไร และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการว่าจะได้มาจากไหนอย่างไร เมื่อใด จากความหมายดังกล่าว การวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้นมี 2 ขั้นตอนคือ

1. การพิจารณาถึงความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ คือ การพิจารณาว่าในการที่จะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายแผนงานธุรกิจ องค์การต้องการใช้ทรัพยากรมนุษย์เท่าใด ประเภทใด ระดับใด มีคุณภาพหรือคุณสมบัติอย่างไร และต้องการเมื่อใด

2. การพิจารณาจัดเตรียมทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการนั้น โดยกำหนดแนวทางให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการทั้งคุณภาพและจำนวน

สรุปได้ว่าการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลบุคลากรไว้ล่วงหน้าโดยการเตรียมพร้อมทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับแผนความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะบรรจุเข้าตำแหน่งงานที่เหมาะสมและเพียงพอในอนาคต

1 การวิเคราะห์งาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการวิเคราะห์งานดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 20) การวิเคราะห์งาน หมายถึง การพิจารณาว่าในแต่ละงานย่อยที่ประกอบกันขึ้นเป็นงานใหญ่นั้น มีกิจกรรมอะไรที่จะต้องทำบ้าง ในแต่ละกิจกรรมจะต้องการคนระดับใด สักเท่าใด

กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา (2551, หน้า 81) ได้ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์งาน หมายถึง กระบวนการ การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือ การปฏิบัติงานของรัฐกร (ราชการ) อย่างเป็นระบบและผลของการ วิเคราะห์นั้นจะเป็นแหล่งอ้างอิงให้แก่การกำหนดตำแหน่งงาน (Job Description) และการกำหนดลักษณะของรัฐกร (Job Specifications) ในองค์การ

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์งาน หมายถึงกระบวนการรวบรวมข้อมูลและการพิจารณาเกี่ยวกับงานที่บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบตามตำแหน่งงาน ตามหน้าที่ และการจำแนกตำแหน่งงาน

2 การกำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

Stahl (1983 อ้างถึงในสร้อยตระกูล (ตีพานนท์) ธรรมานะ, 2540, หน้า 198) ได้ให้คำนิยามของการจำแนกตำแหน่งไว้ว่า “เป็นการวิเคราะห์ และรวบรวมจัดระเบียบงานต่าง ๆ ของกิจการหนึ่ง ๆ ให้เป็นกลุ่มหรือชั้น โดยมีรากฐานอยู่บนหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้ และทักษะที่ต้องการเพื่อปฏิบัติงานนั้น ๆ” จากคำจำกัดความที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าแนวความคิดของการจำแนกตำแหน่งนั้นอยู่บนรากฐานของ “ตำแหน่ง” เป็นพื้นฐาน โดยมีจุดเน้นอยู่ที่หน้าที่ ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติมากกว่าอยู่ที่ตัวบุคคลในการปฏิบัติงาน

กรมจัดตั้ง-พนักงานกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา (2539, หน้า 8) การกำหนดตำแหน่งแบ่งออกเป็น 3 ระบบคือ:

1. การจำแนกตำแหน่ง (Position Classification “P.C”)

การจำแนกตำแหน่ง (Position Classification) ต้องกำหนดโดยยึดงานเป็นหลักในการกำหนดอัตราเงินเดือนตามอันดับโดยใช้กับผู้บริหารระดับสูง (ตามหน้าที่รับผิดชอบ)

2. การกำหนดตำแหน่งตามวิทยฐานะ

ในระบบนี้กำหนดตำแหน่งโดยยึดคุณสมบัติของบุคคลโดยจะเพราะผู้ปฏิบัติ ต้องถือคนเป็นหลักคือ คุณวุฒิ ประสบการณ์ ผลงาน และความสามารถ ฉะนั้น การกำหนดตำแหน่งตาม ใช้สำหรับรัฐกร (ข้าราชการ) ทั่วไป

3. กำหนดตำแหน่งตามระบบผสมคือ สำหรับผู้บริหารทั่วไป

ดังที่กล่าวมาแล้วการกำหนดตำแหน่งงานมี 3 ระบบ เราจะนำใช้ระบบใดขึ้นอยู่กับชั้น และ ลักษณะของงาน ซึ่งจะเข้าสู่ การสรรหาบุคลากร “การประกาศรับสมัคร การคัดเลือก การบรรจุ และชั้บช้อน การฝึกงาน”

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection)

1. การสรรหาบุคลากร (Recruitment Personnel)

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอความหมายการสรรหาบุคลากรไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 24) ได้ให้ความหมายว่า การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดความสนใจแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่เรากำลังต้องการ เสนอตัวให้เราเลือกคนที่ดีและเหมาะสมที่สุดต่อการทำงานในองค์การ ดังนั้น กระบวนการสรรหาจึงเริ่มต้นจากการพิจารณาว่า เราต้องการตำแหน่งใด เป็นจำนวนเท่าไรอันเป็นกิจกรรมส่วนใหญ่ในการวางแผนกำลังคน

ณัฐพันธ์ เชนันท์ (2545, หน้า 88) ได้ให้ความหมายว่า การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งตรงตามที่ต้องการมาจากรแหล่งต่าง ๆ ที่สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์การ

มาโนช เฟื่องอุบล (2552, หน้า 21) ได้กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร หมายถึง การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถของบุคคลแต่ละคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและครบตามจำนวนที่องค์กรต้องการมาปฏิบัติงาน

สุกัลยา ชลเสถียร (2554, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การแสวงหาบุคลากรเข้ามาทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะถ้าได้บุคลากรที่ไม่ดีหรือทำงานไม่เป็นขาดความรู้ความสามารถ หรือไม่สามารทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ได้ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายกับองค์กรนั้นคือ จะต้องพยายามหาทางเลือกให้ได้คนดี คนที่เหมาะสมกับงาน มีความรู้ความสามารถ ทั้งความรู้ความสามารถทั่วไปและความรู้ความสามารถเฉพาะอย่าง

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การสรรหาบุคลากรหมายถึง การแสวงหาบุคคล ที่มี ความรู้ มีความสามารถ มีคุณสมบัติ มาบรรจุเข้าสู่หน่วยงานในองค์กร เพื่อร่วมปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานที่ต้องการและได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. กระบวนการสรรหาบุคลากร

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอความหมายกระบวนการสรรหาบุคลากรไว้ดังนี้

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537, หน้า 81) ได้กล่าวถึง กระบวนการสรรหาว่าต้องอาศัยพื้นฐานของการวิเคราะห์งานและการทำประมาณกำลังคน การวิเคราะห์งานให้ข้อมูลในการกำหนดคุณลักษณะของคน ประเภทคนที่เหมาะสมในการบรรจุและลักษณะกำลังคนปัจจุบัน ทำให้สามารถประมาณการหรือวางแผนความต้องการกำลังคนในปริมาณที่ต้องการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 125-127) ได้สรุปขั้นตอนกระบวนการสรรหาพนักงานไว้ดังนี้

1. กำหนดลักษณะงาน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้เข้าใจชัดเจนถึงลักษณะของงานเพื่อให้สามารถเข้าใจถึงลักษณะบุคคลตามคุณสมบัติที่ต้องการ
2. การพิจารณาการวางแผนการสรรหาเป็นการพิจารณาเกี่ยวกับเทคนิควิธีที่จะใช้สรรหาว่าควรจะเสาะหาจากผู้ใด เพื่อให้ผู้สมัครที่เหมาะสมที่จะนำมาคัดเลือกต่อไป
3. สร้างรายละเอียดให้เกิดจากการงูใจในการสรรหาเป็นการมุ่งกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับงานให้ชัดเจน ทั้งในแง่ของรางวัล ผลตอบแทนคุณลักษณะของพนักงาน เพื่อเป็นกลไกที่จะดึงดูดให้ผู้สมัครมาติดต่อกัน
4. การดำเนินการสรรหาตามนโยบายและวิธีการที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป กระบวนการสรรหาบุคลากรเป็นการวางแผนเริ่มจากการสรรหาโดยกำหนดวิธีการสรรหา คัดเลือก แสวงหา และรับสมัครเข้ามาทำงานตามเงื่อนไขที่เหมาะสม

2. การคัดเลือกบุคลากร (Selection Personnel)

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2540, หน้า 199) ได้กล่าวว่า การคัดเลือก ถือเป็นขั้นตอนที่ติดตามมาหลังจากการสรรหา นั่นก็คือเมื่อระดมบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามต้องการได้แล้วจำนวนหนึ่ง องค์กรก็จะมีโอกาสที่จะคัดเลือกคนที่ดีและเหมาะสมกับงานที่สุดปัญหาที่มีก็คือวิธีการใดจะเป็นการวัดความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills) ทศนคติ (Attitude) รวมตลอดถึงความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวบุคคล (Aptitude) ของผู้สมัครทั้งหลายทั้งนี้เพื่อที่จะเลือกผู้สมัครที่ดีที่สุดได้

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 36-39) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการในการคัดเลือกบุคคล หมายถึง การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนับได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก ดังนั้นความจำเป็นที่จะต้องคัดเลือกคนที่เก่ง และทั้งดีเข้ามาคัดเลือกบุคลากรดังนี้

1. กำหนดนโยบายและกระบวนการในการคัดเลือก
2. การกำหนดบทบาทที่ต้องการสำหรับตำแหน่งนั้น
3. คุณสมบัติเฉพาะตัวของผู้สมัคร หมายถึงคุณสมบัติด้านงานอาชีพ ภูมิหลังของผู้สมัคร คุณสมบัติส่วนตัว และนิสัยใจคอ
4. การประเมินข้อมูลของผู้สมัคร หมายถึง การทำประเมินจากแบบฟอร์มใบสมัคร จาก การทดสอบ รวมทั้งการสัมภาษณ์ จากจดหมายรับรอง จากแหล่งข่าวอื่น ๆ
5. การตัดสินใจรับเข้าทำงานได้แก่ การตรวจสอบคุณสมบัติและคุณสมบัติครั้งสุดท้าย การเสนอชื่อเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง และการแต่งตั้งหรือการทำสัญญา
6. การกำหนดให้เข้าปฏิบัติหน้าที่ เป็นการกำหนดหน่วยงานที่จะเข้าปฏิบัติงาน
7. การติดตามผลของกระบวนการคัดเลือกบุคลากร

ณัฐพันธ์ เชนันท์ (2545, หน้า 88-89) ได้ให้ความหมายว่า การคัดเลือกบุคลากรเป็นการตรวจสอบ การพิจารณาและการตัดสินใจรับบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมเข้าร่วมงานกับ องค์กร ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ประสบการณ์และศิลปะ ในการคัดเลือกบุคคลที่ต้องการออกจากกลุ่มผู้สมัครทั้งหมดให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ

กรมจัดตั้ง-พนักงานกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา (2551, หน้า 87) ได้สรุปว่า การคัดเลือกบุคลากรมีวิธีคัดเลือกดังนี้

1. รับสำนวนเอกสารตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนเอกสาร
2. การสัมภาษณ์
3. การสอบ หรือ การทดสอบ
4. การทดสอบการปฏิบัติงาน (ทดลองการปฏิบัติงาน)

5. ตรวจสอบประวัติ
6. ตรวจสอบสุขภาพ
3. การบรรจุแต่งตั้ง (Placement)

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2532, หน้า 11) ให้ความหมายว่า การบรรจุแต่งตั้งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องมาจากการสอบแข่งขัน และการคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้น ๆ เป็นขั้นตอนการมอบหมายงานให้ผู้ผ่านการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2542, หน้า 173) กล่าวว่า การบรรจุแต่งตั้งหมายถึง การบรรจุลงไปในงานเป็นการมอบหมายงานให้พนักงานทำงาน และมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบตามตำแหน่งนั้น ๆ

กรมจัดตั้ง-พนักงานกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา (2551, หน้า 87) ได้กล่าวว่า การบรรจุหมายถึงการรับเอาผู้สมัครปฏิบัติงานเป็นรัฐกร “ข้าราชการ”ตามหลักการของการบรรจุดังนี้

1. บรรจุบุคลากรตามตำแหน่งที่กำหนดให้เท่านั้น
2. ผู้ที่ถูกบรรจุและชัชช้อนต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีบทเรียนและประสบการณ์ตามเงื่อนไขของตำแหน่งที่ถูกบรรจุ
3. ผู้ที่ถูกบรรจุและชัชช้อนต้องดำเนินตามขั้นตอนและเงื่อนไขการบรรจุ
4. ผู้ที่ถูกบรรจุต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการคัดเลือก
5. ต้องประกอบสำนวนเอกสารครบถ้วน
6. ต้องมีเอกสารเสนอบรรจุจากองค์การจัดตั้งที่เกี่ยวข้องและมีข้อตกลงจากขั้นศูนย์กลาง

การพัฒนาบุคลากร (Personal Development)

การพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาบุคคล ถือว่าเป็นการพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เริ่มต้นด้วยการมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และการฝึกอบรม เป็นต้น ส่วนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอาจทำได้โดย การปฐมนิเทศ (Orientation) การสอนงาน (Coaching) การมอบหมายงาน (Delegation of Work) การให้ดำรงตำแหน่งรักษาการ (In-Charge) การส่งไปฝึกอบรม (Training) เป็นต้น

1. ความหมายของงานพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรบนพื้นฐานการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้บุคคลมีสมรรถภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้น เช่น ด้านแนวคิด การกระทำ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติการพัฒนา กรมจัดตั้ง-พนักงานกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา (2551, หน้า 92)

พะยอม วงศ์สารศรี (2540, หน้า 166) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้นในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคล คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจต่อองค์กร

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 80) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการพัฒนา คือ การฝึกอบรม (Training) กับการให้การศึกษา (Educating) การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มความถนัด ทักษะและความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงาน การศึกษาเป็นความพยายามที่เพิ่มความรู้ ความเข้าใจ มโนทัศน์ รวมทั้งทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ และเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

दनัย เทียนพูน (2543, หน้า 21) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาทัศนคติและประสบการณ์ที่ดำเนินการส่งเสริมที่จะให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงต่อไป

มาโนช เพ็ญอุบล (2552, หน้า 31) สรุปว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความพยายามที่จะส่งเสริม ปรับปรุง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กรสามารถนำความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการวางแผนความต้องการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีทักษะมีทัศนคติ และมีความสำนึกที่ถูกต้อง มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน เพื่อปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ช่วยให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้

2. กระบวนการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร มีลักษณะดำเนินการเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินไปตามลำดับ ซึ่งพนัส หันนาคินทร์ (2542 อ้างถึงใน สมเกียรติ พ่วงรอด, 2544, หน้า 130-131) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. กำหนดขอบเขตและทิศทางของการพัฒนาบุคคล เพื่อจะได้พัฒนาให้ตรงกับความ ต้องการและจุดมุ่งหมาย โดยพัฒนาบุคลากรทุกระดับชั้นในองค์กร พัฒนาทุก ๆ ฝ่ายให้ก้าวหน้าไปอย่างสอดคล้องกันทันกาลตลอดเวลา

2. วางแผนพัฒนาบุคคลตามนโยบายขององค์การ สิ่งที่ต้องคิดและตอบคำถามให้ได้ในการวางแผนพัฒนาบุคคลได้แก่ จะจัดทำไม จะจัดอย่างไร จะจัดที่ไหน มีขอบเขตแค่ไหน มีขั้นตอนอย่างไร ใครรับผิดชอบ งบประมาณเท่าไร ประเมินผลอย่างไร

3. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคล กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อมุ่งให้เกิดการประสานงาน และการมีส่วนร่วมกันนำไปสู่จุดหมายขององค์การ

4. การประเมินผลการพัฒนาบุคคล ซึ่งมีการประเมิน 2 ประการ

4.1 การประเมินวิธีดำเนินการ ใช้เทคนิค วิธีการใด มากน้อยเพียงใด ละเอียดรอบคอบเพียงใด สร้างเครื่องมือสำหรับตรวจสอบผลการพัฒนาที่เที่ยงตรง แน่นนอนเพียงใด

4.2 การประเมินผลการดำเนินการ ว่าเกิดประโยชน์ต่อการบริหารมากน้อยเพียงไร เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ในองค์การมากน้อยเพียงไร

การพัฒนาบุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานใหม่และบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยใช้วิธีการดังต่อไปนี้ กรมจัดตั้ง-พนักงานกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา (2551, หน้า 92)

1. การปฐมนิเทศ หรือ การแนะนำบุคลากรใหม่
2. การฝึกอบรม ทั้งระยะสั้น ระยะยาว
3. การส่งไปศึกษาต่อ ทั้งระยะสั้น ระยะยาว
4. การส่งไปศึกษาดูงาน
5. การให้ทำงานในฐานะผู้ช่วย หรือเป็นลูกมือ
6. การสอนงาน หรือ กานแนะนำ
7. การจัดส่งเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางด้านวิชาการ
8. การจัดเอกสารทางวิชาการให้ศึกษาเพิ่มเติม
9. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่การปฏิบัติงาน
10. การไปศึกษาสังเกตการณ์ทำงานในบางโอกาส
11. การเรียนทางไกล
12. การสนับสนุนให้แสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง และ อื่น ๆ

สุกัลยา ชลเสถียร (2554, หน้า 30) ได้สรุปการพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
2. ตรวจสอบความจำเป็นและความต้องการของแต่ละส่วนงาน
3. กำหนดแผนและโครงการในการพัฒนาบุคลากร
4. เสนอแผนและโครงการเพื่อขอความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา
5. กำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติในการดำเนินการ

6. ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
7. ติดตามผลการปฏิบัติงานบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
3. การฝึกอบรมบุคลากร

มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนเป็นไปในทางที่ต้องการ

พะยอม วงศ์สารศรี (2540, หน้า 168) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ ทักษะและทัศนคติซึ่งจะช่วยให้คุณสามารปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็น องค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 213) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติของบุคลากรเพื่อที่จะให้สามารถปฏิบัติงานงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายของ องค์การ

สมเกียรติ พ่วงรอด (2544, หน้า 132) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไปทั้งในปัจจุบันและอนาคต

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การฝึกอบรมหมายถึงการเพิ่มทักษะความรู้ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ แบ่งตามลักษณะงานและลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล ทั้งยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากร ในกระบวนการพัฒนา และปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการขององค์การ

การบำรุงรักษาบุคลากร (Maintenance)

การบำรุงรักษาบุคลากรเป็นการสร้างความพึงพอใจ หรือการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีความเต็มใจทำงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงาน หรือองค์การนั้น ๆ โดยอาศัยการให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน

นพพงษ์ บุญจิตราภุศล (2534, หน้า 2) กล่าวว่า การบำรุงรักษาบุคลากร คือ ความพยายาม จูงใจบุคลากรอย่างมีระบบ ที่จะลดปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เผชิญหน้าบุคลากรบรรจุใหม่ เพื่อให้เข้าทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ให้มีความพอใจกับงาน และตำแหน่ง เกิดความรู้ที่มั่นคงกับงาน ให้เห็นว่าตนมีความสำคัญในหน่วยงาน มีส่วนเป็นเจ้าของในหน่วยงานและมีเหตุจูงใจ 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ
 2. โอกาสบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุเช่น การได้เกียรติ
 3. สถานภาพทางกายอันพึงปรารถนา เช่น ปรับปรุง สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน
 4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติเป็นผลประโยชน์ที่มีอำนาจมาก แต่หน่วยงาน หรือ องค์กรหลายแห่งไม่รู้จักใช้ หรือไม่ค่อยสนใจ หมายถึง การให้บุคลากรได้ทำงานสนองอุดมการณ์ของตน
 5. การดึงดูดใจทางสังคมให้รู้สึกเป็นกันเอง ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่ค่อยจับผิดกัน
 6. การปรับสภาพการทำงาน ให้การตรงกับวิธีการ ที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัยและตรงกับทัศนคติของบุคลากร คนทุกคนมีความเคยชินกับวิธีที่ตนปฏิบัติและฝึกมา
 7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมงานอย่างกว้างขวาง ให้มีอิสระรวมงานทุกชนิดอย่างกว้างขวาง เพื่อช่วยให้รู้สึกว่าตนเอง มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ทุกคนต้องการเกียรติ เมื่อผู้อื่นให้เกียรติเรา เราก็จะมีแรง มีกำลังใจทำงาน
 8. สภาพการทำงาน การอยู่ร่วมกันในหมู่บุคลากร ให้รู้สึกเป็นมิตรรู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุน กลมเกลียวกัน
- พะยอม วงศ์สารศรี (2540, หน้า 210) ได้กล่าวว่า การบำรุงรักษา หมายถึง การมุ่งป้องกันพัฒนาและแก้ไข ความปลอดภัยทางด้านกายและจิตที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้ เพื่อดำรงรักษาให้เข้าสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัยทั้งกายและสุขใจ
- อำนาจ แสงสว่าง (2540, หน้า 211) กล่าวว่า การบำรุงรักษา คือความสามารถขององค์กรในการจูงใจให้บุคลากรให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยองค์กรมีหน้าที่จัดระบบการทำงานด้วยความปลอดภัย และจัดสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
- สนอง เอกฉนิชสกุลพร (2542, หน้า 31) กล่าวว่า การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่องค์กรเลือกสรรไว้ปฏิบัติในองค์กรด้วยความมั่นใจ โดยการพัฒนาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลที่เหมาะสมและเป็นธรรม การให้สวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้เกิดประโยชน์สูงสุด
- दनัย เทียนพุด (2543, หน้า 21) ได้เสนอว่า การรักษาพนักงาน หมายถึง การพยายามให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน ด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการอำนวยความสะดวกและบริการต่าง ๆ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานยิ่งขึ้น
- สุกัลยา ชลเสถียร (2554, หน้า 28) ได้กล่าวสรุป การบำรุงรักษาบุคลากรผู้บริหาร จำเป็นต้องใช้เทคนิคการจูงใจ การใช้เทคนิคทางการบริหารเพื่อจูงใจเช่น วางแผนและจัดแหล่งงาน

ในองค์การให้ถูกต้องแน่นอน มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงานกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนที่เป็นธรรม สร้างความก้าวหน้าในงานให้กับบุคลากร สร้างผู้นำในงานให้เหมาะสมกับลักษณะของงานจัดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมสำคัญคนหนึ่งในการปฏิบัติงานหรือทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน (Sense of Belonging) หรืออาจจัดสิ่งจูงใจในลักษณะที่เป็นวัตถุ เงิน สิ่งของ โอกาส สภาพการทำงาน ห้องทำงานสะอาดสวยงาม มีเครื่องใช้ครบ ทันสมัย โต๊ะเก้าอี้เหมาะสมกับตำแหน่ง มีการจัดสภาพสังคมผู้ร่วมงานให้รักใคร่สามัคคีทั้งในด้านส่วนตัว และส่วนงาน ตลอดจนจัดบริการ และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการทางกายและสังคมของผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา

จากแนวคิดที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้สรุปได้ว่า การบำรุงรักษาบุคลากรหมายถึง การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ในการให้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะเป็นวัตถุ หรือ น้ำใจ การให้รางวัล การยกย่อง การเลื่อนตำแหน่ง และการให้สวัสดิการ ที่เป็นผลประโยชน์แก่บุคลากร เพื่อเป็นสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจในการทำงานดีขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Performance Appraisal)

เมื่อบุคคลผ่านการคัดเลือกและได้รับบรรจุลงในตำแหน่ง เป็นการบรรจุอย่างชั่วคราว เรียกว่า การทดลองปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อทดสอบอย่างแท้จริงว่าบุคคลนั้นมีความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่ เพื่อจะได้คำตอบก็จำเป็นต้องประเมินผลการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่ทดลองนั้น

1. ความหมายของการประเมินการปฏิบัติงาน

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2540, หน้า 200) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) เป็นกิจกรรมทางการบริหารบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการต่าง ๆ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้แน่ชัดว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

สมเกียรติ พ่วงรอด (2544, หน้า 167) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณค่า และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ ในระยะเวลาที่กำหนด

ศุภชัย ขาวะประภาส (2548, หน้า 251) การประเมินการปฏิบัติงาน หมายถึง การตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ในเชิงปริมาณและ/ หรือคุณภาพ เพื่อเป็นการตัดสินใจดำเนินการตามกระบวนการบริหารในขั้นต่อไปอย่างถูกต้องเหมาะสม

2. วัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการตรวจสอบความชัดเจนของงานว่าการทำงานของบุคลากรมีจุดด้อยหรือจุดเด่นอย่างไร เพื่อตรวจสอบทั้งด้านปริมาณและคุณภาพอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง เหมาะสม และมีความ โปร่งใสเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นนักวิชาการกล่าววัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 268) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นการปูนบำเหน็จรางวัล
2. พิจารณาความเหมาะสมในเรื่องเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน
3. เป็นหลักในการพิจารณาเปลี่ยนแปลงฐานะผู้ปฏิบัติงานด้วยการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้นหรือให้ออกจากงาน
4. เป็นแนวทางในการทำให้ศึกษาต่อฝึกอบรมเป็นการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและคุณภาพการปฏิบัติงานด้วย
5. เพื่อให้ฝ่ายนี้เทศงานได้ทราบถึงพฤติกรรมการทำงานและนำมาปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

6. เพื่อการสรรหาและคัดเลือกบุคคล

สมเกียรติ พ่วงรอด (2544, หน้า 169-170) กล่าวว่า วัตถุประสงค์การประเมินผลในการปฏิบัติงาน เป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องจัดให้มีขึ้นในองค์กร เพื่อที่จะทราบความต้องการในด้านบุคคลและองค์กรในอันที่จะพัฒนา โดยเลื่อนขั้นตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทน หรือเปลี่ยนฐานะผู้ปฏิบัติกร โดยคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานแทน เพื่อให้บุคคล และองค์กร ได้พัฒนาไปพร้อม ๆ กัน

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบ ประเมินผู้ปฏิบัติงานว่า มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจงานที่ทำอยู่นั้น มาประเมินผลสำเร็จ หรือ ความก้าวหน้าของงาน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ แล้วนำผลการประเมินมาปรับใช้ในการบริหารบุคลากรขององค์กรต่อไป

การให้บุคลากรพ้นจากงาน

การให้บุคลากรพ้นจากงานเป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการเข้าปฏิบัติงานของบุคลากรนับตั้งแต่การให้บุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งออกจากหน่วยงาน ซึ่งเป็นการปลดปล่อยบุคคลออกจากงาน หยุดการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีสิทธิ และตำแหน่งใด ๆ ในองค์กร การพ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากรอาจกระทำได้หลายวิธี กรมจัดตั้ง-พนักงานกระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 93) ปฏิบัติดังนี้

1. ตาย
2. การลาออก (การรับบำเหน็จ)
3. การออกรับบำนาญเกษียณอายุ 60 ปี สำหรับเพศชาย และ 55 ปี สำหรับเพศหญิง อายุการทำงาน 25 ปีขึ้นไป
4. สมัครง้อลาออก (การรับบำเหน็จ)
5. ถูกไล่ออก (ผิดวินัย และประละหน้าที่)
6. การเสียชีวิต

อำนาจ แสงสว่าง (2540, หน้า 205) กล่าวว่า การให้พ้นจากงานคือ การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำต้องพ้นจากหน้าที่การเงินซึ่งมีสาเหตุดังนี้

1. การเลิกจ้าง
2. การลาออกจากงาน
3. การไล่ออกจากงาน เนื่องจากทำผิดวินัยร้ายแรง
4. การให้ออกจากงานเมื่อเกษียณอายุ

สนอง เอกฉนิษฐกุลพร (2542, หน้า 36) ได้สรุปว่า การให้บุคลากรพ้นจากงานคือการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานแล้ว บุคลากรอาจไม่พึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน กระทำผิดวินัย หรือสูงอายุ ก็ต้องพ้นจากงานด้วยการลาออก การย้าย การโอน การสับเปลี่ยนตำแหน่งการดำเนินการทางวินัย การเกษียณอายุราชการ หรือการให้ข้าราชการพ้นจากงานตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จ บำนาญ เพื่อให้บุคลากรใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

พิกุล มะโนไธ้ (2553, หน้า 34) ได้สรุปว่า การให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นกระบวนการดำเนินงานให้ผู้ปฏิบัติงานพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ตนปฏิบัติอยู่ โดยไม่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากหน่วยงานหรือองค์กรนั้นอีกต่อไป การพ้นจากงานของข้าราชการมีหลายกรณี ตามที่ระเบียบกฎหมายของทางราชการได้กำหนดไว้

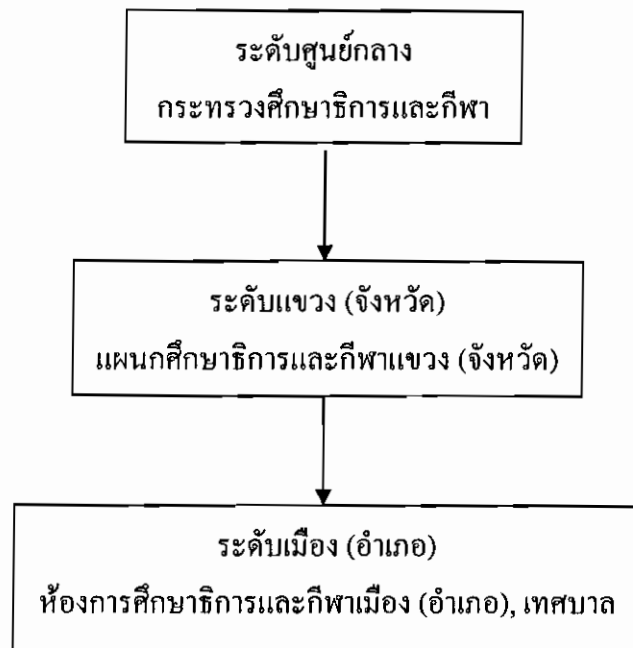
จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การให้บุคลากรพ้นจากงานเป็นงานดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรที่เข้าทำงานในองค์กร จนถึงพ้นจากงาน เช่น การเกษียณอายุราชการ หรือสูงอายุ บำเหน็จบำนาญ มีปัญหาด้านสุขภาพไม่สามารถทำงานต่อไปได้ บุคลากรอาจไม่พึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน กระทำผิดวินัย ผิดระเบียบกฎหมายของทางราชการก็ต้องพ้นจากงานด้วย การโอน การย้าย และการลาออกจากงาน เพื่อปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายของทางราชการอย่างเป็นธรรม

ระบบการบริหารการศึกษาแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

รัฐบาลเป็นผู้บริหารการศึกษาอย่างรวมศูนย์ และเป็นเอกภาพในทั่วประเทศ โดยมอบให้กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา รับผิดชอบ บริหารการศึกษาโดยตรง ซึ่งการบริหารการศึกษา เป็นการสนับสนุนการศึกษาให้มีคุณลักษณะตามที่ประเทศต้องการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณสมบัติ มีระดับความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพสมบูรณ์ มีความพร้อมในการประกอบอาชีพ และรับใช้ประเทศชาติ

ระบบบริหารการศึกษาเป็นระบบแนวตั้ง (Vertical) โดยมีกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และมีอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น ซึ่งมี 3 ระดับ คือ

1. ระดับศูนย์กลาง เรียกว่า “กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา
2. ระดับแขวง (จังหวัด) เรียกว่า “แผนกศึกษาธิการและกีฬาแขวง, นครหลวง”
3. ระดับเมือง (อำเภอ) เรียกว่า “ห้องการศึกษาธิการและกีฬาเมือง, เทศบาล”



ภาพที่ 4 ระบบการบริหารการศึกษาแห่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (กรมจัดตั้ง และพนักงานกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา, 2551)

1. ระดับศูนย์กลาง “กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา”

1.1 ที่ตั้งและภาระ หน้าที่

กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา เป็นองค์ประกอบการจัดตั้งการบริหารการศึกษาระดับศูนย์กลางในโครงสร้างของรัฐบาล มีภาระหน้าที่ดูแลระบบการศึกษาในระดับประเทศเร่งผลิตและพัฒนาพลเมืองลาวให้มีวิสัยทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ มีจิตใจรักชาติ มีความสามัคคีของชนเผ่าภายในทั่วประเทศ รู้สิทธิผลประโยชน์ และหน้าที่ของพลเมือง รู้รักษา สืบทอดและส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงาม ของชาติ รู้ประหยัด รู้ประสานผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวม มีสติปัญญา สร้างความเข้มแข็งด้วยตนเอง มีความรู้ทางด้านวิชาเฉพาะ และวิทยาศาสตร์ทางเทคโนโลยี มีระเบียบวินัย มีสุขภาพแข็งแรง มีความคิดสร้างสรรค์และมีความเจริญทางด้านจิตใจ

1.2. หน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา

ศึกษา และดำเนินการตามแนวทางนโยบายของพรรค กฎหมาย มติคำสั่งและระเบียบหลักการของรัฐบาล กำหนดภาคแนวทางแผนนโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาการศึกษา เพื่อเสนอต่อรัฐบาล ดำเนินการปฏิบัติ และสรุปรายงานผล แผนการ แผนงาน โครงการพัฒนาการศึกษา สร้างข้อกำหนดระเบียบหลักการ เพื่อบริหารการศึกษาในแต่ละระยะ ดำเนินการฝึกอบรมวิชาชีพระดับต่าง ๆ ก่อสร้างและยกระดับผู้เชี่ยวชาญ วิศวกร และนักวิชาการทุกระดับ ทุกประเภท ทั้งภายในและต่างประเทศ

2. ระดับแขวง (จังหวัด) “แผนกศึกษาธิการ และกีฬาแขวง (จังหวัด), นครหลวง”

ข้อตกลงของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา ส ป ป.ลาว ฉบับเลขที่ 2350/ศสค.จต ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2555 ว่าด้วยการจัดตั้ง และภารบทบาทของแผนกศึกษาธิการ และกีฬา แขวง, นครหลวง (2555, หน้า 1-4)

2.1 ที่ตั้ง และภารบทบาท (หมวดที่ 1, มาตรา 2)

แผนกศึกษาธิการและกีฬาแขวง นครหลวง เป็นองค์การบริหารตามโครงสร้างระบบบริหารของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา ในเขตจังหวัด นครหลวง ซึ่งมีภาระและหน้าที่กำกับดูแลดำเนินการตรวจสอบ ประเมินผลเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาที่อยู่ในเขตจังหวัด และนครหลวงตามแนวทางนโยบายของพรรค และรัฐบาล

2.2 หน้าที่

แผนกศึกษาธิการและกีฬาแขวง (จังหวัด) นครหลวง หมวดที่ 2 (มาตรา 3) มีดังนี้

2.2.1 วางแผนพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะ มัธยมศึกษาปลาย อาชีวศึกษา ชั้นต้น ชั้นกลางทั้งในและนอกโรงเรียนรวมทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนภายในจังหวัด นครหลวง พร้อมทั้งวางแผนพัฒนางานกีฬา ในขอบเขตจังหวัดของตน

2.2.2 สร้างและปรับปรุงนิตินกรรมต่าง ๆ เพื่อบริหารงานศึกษาและกีฬา ภายในจังหวัด นครหลวง

2.2.3 ปรับปรุงการจัดตั้ง และบริหารการศึกษาและกีฬา ภายในจังหวัด นครหลวง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคม ของรัฐบาล ในแต่ละระยะ

2.2.4 เผยแพร่แผนการ แผนงาน โครงการพัฒนาการศึกษา และกีฬา พร้อมนำพาทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจัดตั้งปฏิบัติ

2.2.5 บริหาร โดยตรงชั้นมัธยมศึกษาปลาย อาชีวศึกษา ชั้นต้น ชั้นกลาง และกีฬา ภายในจังหวัดตามมาตรฐาน ของการศึกษาและกีฬา โดยเฉพาะ โรงเรียนต้นแบบให้บรรลุตามเป้าหมาย

2.2.6 บริหารปกครองรัฐกรศึกษา และกีฬา รัฐกรครู ภายในจังหวัด นครหลวง ตามระเบียบกฎหมาย

2.2.7 บริหารงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สินของแขนงศึกษาตามระเบียบกฎหมาย

2.2.8 บริหารงานสถิติ ข้อมูลข่าวสารการศึกษา และกีฬา ภายในจังหวัด นครหลวง รายงานให้กระทรวงศึกษาและกีฬา ทราบตามกำหนดเวลา

2.2.9 ชี้นำห้องการศึกษา และกีฬาอำเภอ ห้องการศึกษาพระสงฆ์ ศูนย์การศึกษา และกีฬา และสนามกีฬา ภายในจังหวัด นครหลวง ในการปฏิบัติงาน ตามระเบียบกฎหมาย

2.2.10 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติแผนยุทธศาสตร์การศึกษา และกีฬาของชาติ ในแต่ละระยะ

2.2.11 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามระเบียบกฎหมายของรัฐมนตรี และจังหวัด

3. ระดับเมือง (อำเภอ) “ห้องการศึกษาธิการ และกีฬาเมือง (อำเภอ), เทศบาล”

ข้อตกลงของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา ส ป.ลาว ฉบับเลขที่ 825/ศสค.จต ลงวันที่ 06 มีนาคม 2555 ว่าด้วยการจัดตั้ง และภารบทบาทของห้องการศึกษาธิการและกีฬาเมือง (อำเภอ), เทศบาล (2555, หน้า 1- 4)

3.1 ที่ตั้ง และภารบทบาท (หมวดที่ 1, มาตรา 2)

ห้องการศึกษาธิการและกีฬาเมือง,เทศบาล เป็นองค์การหลักในระบบการบริหารดูแลของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา อยู่ระดับเมือง, เทศบาล ซึ่งมีภารบทบาท ปฏิบัติ ตรวจสอบและประเมินผล การพัฒนาการศึกษา การพัฒนางานศึกษาก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา

3.2 หน้าที่

ห้องการศึกษาธิการและกีฬาเมือง เทศบาล ในหมวดที่ 2 (มาตรา 3) มีหน้าที่ดังนี้

3.2.1 วางแผนพัฒนาการศึกษา ก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา ทั้งในและนอก โรงเรียน รวมทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ภายในเมือง วางแผนพัฒนางานกีฬา ในขอบเขตเมืองของตน

3.2.2 สร้าง และปรับปรุงนิตินกรรมต่าง ๆ เพื่อคุณภาพงานศึกษาและกีฬาเมือง

3.2.3. ปรับปรุงการจัดตั้งการบริหารการศึกษา และกีฬาเมือง เทศบาล ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมของรัฐบาลในแต่ละระยะ

3.2.4. เผยแพร่แผนการ แผนงาน โครงการพัฒนาการศึกษา และกีฬา พร้อมทั้งนำพาทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องปฏิบัติ

3.2.5 บริหารโดยตรงการศึกษาก่อนวัยเรียน ประถมศึกษาและกีฬาภายในเมือง ตามมาตรฐานของการศึกษา และกีฬา โดยเฉพาะ โรงเรียนต้นแบบให้บรรลุเป้าหมาย

3.2.6 บริหารปกป้องพนักงาน รัฐกรศึกษาภายในเมือง เทศบาลตามระเบียบกฎหมาย

3.2.7 บริหารงบประมาณการเงิน ทรัพย์สินของแขนงศึกษาและกีฬาตามระเบียบกฎหมายของรัฐ

3.2.8 บริหารงานสถิติและข้อมูล สารสนเทศการศึกษาภายในเมือง พร้อมรายงานให้แผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัด นครหลวงตามกำหนด

3.2.9 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติแผนยุทธศาสตร์การศึกษา และกีฬา

3.2.10 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามการมอบหมายของหัวหน้าแผนกศึกษาธิการและกีฬาแขวง และเจ้าเมือง (ผู้ว่าราชการอำเภอ)

3.3 ขอบเขตอำนาจ

ห้องการศึกษาธิการและกีฬาเมือง เทศบาล ในหมวดที่ 2 (มาตรา 4) มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.3.1 เสนอแผนการ และแผนงบประมาณ เพื่อพัฒนางานศึกษาที่ห้องการศึกษา รับผิดชอบ ต่อหัวหน้าแผนกศึกษาธิการและกีฬาแขวง และต่อเจ้าเมือง (ผู้ว่าราชการอำเภอ)

3.3.2 เสนอรัฐมนตรี พิจารณา อนุมัติ ปรับปรุง สร้างหรือยกเลิกบรรดานิตินกรรม บริหารการศึกษาและกีฬาที่ไม่สอดคล้อง

3.3.3 เสนอรัฐมนตรีพิจารณา อนุมัติ สร้างตั้ง หรือ ยกเลิก หัวหน้าหน่วยการจัดตั้งต่าง ๆ ของห้องการศึกษาธิการและกีฬาเมืองตามการแบ่งชั้นปกครอง

3.3.4 เสนอรัฐมนตรีแต่งตั้ง ปลดตำแหน่ง โอนย้ายผู้บริหารการศึกษา และกีฬา ตามระเบียบกฎหมาย

3.3.5 ชับซ้อน จัดวางผู้บริหารการศึกษา พนักงานประจำ (วิชาการ) ที่อยู่ความรับผิดชอบของคน ตามการแบ่งชั้นปกครอง และตามระเบียบกฎหมาย

3.3.6 บริหารการนำใช้งบประมาณ วัสดุ-ทรัพย์สิน กองทุนช่วยเหลือประเภทต่าง ๆ ตามการอนุมัติของรัฐมนตรี และ เจ้าแขวง (ผู้ว่าราชการจังหวัด)

3.3.7 การปฏิบัติโครงการช่วยเหลือเหล่า โครงการร่วมมือกับต่างประเทศ และ องค์การจัดตั้งสากลตามอนุมัติของรัฐมนตรี หรือเจ้าแขวง (ผู้ว่าราชการจังหวัด)

3.3.8 เสนอรัฐมนตรีปกป้อง บริหารงานบุคลากร ทรัพย์สิน ลิขสิทธิ์ทางการศึกษากีฬา

3.3.9 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามการมอบหมายของรัฐมนตรีและเจ้าเมือง (ผู้ว่าราชการอำเภอ)

3.4 โครงประกอบบุคลากรของห้องการศึกษาธิการและกีฬาเมือง เทศบาล ในหมวดที่ 3 ตามมาตรา (6) มีดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา, 2555)

3.4.1 หัวหน้าห้องการ

3.4.2 รองหัวหน้าห้องการ

3.4.3 หน่วยงานบริหาร

3.4.4 หน่วยงานจัดตั้ง-พนักงาน

3.4.5 หน่วยงานสถิติ-แผนการ

3.4.6 หน่วยงานการศึกษาก่อนวัยเรียนและสามันศึกษา

3.4.7 หน่วยงานการศึกษานอกโรงเรียนและฝึกอบรมวิชาชีพขั้นพื้นฐาน

3.4.8 หน่วยงานกีฬา-กายกรรม

3.4.9. หน่วยงานกีฬาและศิลปศึกษา

3.4.10 หน่วยงานพัฒนาครู

3.4.11 หน่วยงานตรวจสอบและประเมินผล

จากที่กล่าวมาระบบการบริหารการศึกษา ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรัฐบาล มอบให้กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา เป็นผู้รับผิดชอบ ดูแลระบบการบริหารการศึกษา ในทั่วประเทศ เพื่อเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวทางนโยบายของพรรค และ แผนพัฒนาการศึกษาของรัฐ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น อยู่ขั้นพื้นฐานมีความ สำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร ซึ่งสนับสนุนจากการปกครองระดับชาติ การปกครองระดับท้องถิ่น ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือและดูแล การศึกษาให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้

สภาพทั่วไปของแขวงเวียงจันทน์ “จังหวัดเวียงจันทน์”

แขวงเวียงจันทน์ “จังหวัดเวียงจันทน์” ตั้งอยู่ภาคกลางของประเทศลาว มีเขตแดนติดกับแขวง “จังหวัด”ต่าง ๆ เช่น ภาคเหนือติดกับแขวงหลวงพระบาง ภาคใต้ติดกับ นครหลวงเวียงจันทน์ ภาคตะวันออก ติดกับ แขวงเชียงขวาง และแขวง บอริคำไซ ภาคตะวันตกติดกับ แขวงไซยะบุรี และประเทศไทย (จังหวัดเลย ยาว 97 กม)

จังหวัดเวียงจันทน์มีเนื้อที่ทั้งหมด 22.554 ตารางกิโลเมตร ส่วนใหญ่ประกอบด้วยเขตทุ่งเพี้ย และเขตภูคอย ในนั้น 1/3 เป็นเขตทุ่งเพี้ย 2/3 เป็นภูเพี้ยและภูคอย ดินแดน และภูมิภาคดังกล่าวอุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติต่าง ๆ แขวงเวียงจันทน์ประกอบด้วย 13 เมือง “อำเภอ” คือ เมืองเวียงคำ เมืองโพนโฮง เมืองแก้วอุดม เมืองทูละคม เมืองหินเห็บ เมืองเพ็ญ เมืองหมื่น เมืองชะนะคาม เมืองวังเวียง เมืองกาสี เมืองแมค เมืองร่ม และเมืองไซสมบูรณ ซึ่งประกอบมีประชากรทั้งหมด 431.876 คน หญิง 215.607 คน นอกจากนั้นจังหวัดเวียงจันทน์ยังมีแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดเวียงจันทน์ ซึ่งประกอบด้วย 13 ห้องการศึกษาธิการและกีฬาเมือง “อำเภอ” มีหน้าที่พัฒนาการศึกษาภายในขอบเขตรับผิดชอบของตนเอง การศึกษาในเขตทุ่งเพี้ย และเขตภูคอยมีความแตกต่างกันมาก ทั้งแขวง “จังหวัด”ประกอบด้วยบุคลากรครูทั้งหมด 6.312 คน หญิง 2.639 คน ในนั้นบุคลากรบริหาร หรือผู้บริหารการศึกษา 509 คนหญิง150 คน จำนวนครูสอน-อาจารย์สอนทั้งหมด 5.803 คน หญิง 2.489 คน ส่วนสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ หรือห้องการศึกษาธิการและกีฬาเมือง 13 เมือง ซึ่งรวมมี 4 เมืองเขตทุ่งเพี้ย และมี 9 เมืองเขตภูคอย ซึ่งห้องการศึกษาธิการและกีฬาเมือง ประกอบด้วยบุคลากรทั้งหมด 442 คน แผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดเวียงจันทน์ (2555, หน้า 3)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

บรรจบ ศรีประภาพงศ์ (2548) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งอายุราชการและขนาดของโรงเรียน

ผลการศึกษาพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับปานกลาง และด้านออกจากราชการ อยู่ในระดับน้อย
 2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$)
 3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุราชการ ไม่แตกต่างกัน
 4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$)
- ศิริวุฒิ สิทธิกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

หนูพร สุภาชาติ (2552) ได้วิจัยเรื่อง สภาพปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ต่อสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัด

สกลนคร จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการจัดการศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

3. เพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคล โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และประสิทธิผล การบริหารงานบุคคล โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

6. การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการออกจากราชการไว้ด้วย

พิกุล มะโน ใส้ง (2553) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และสาเหตุของปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรของเทศบาลที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

3. เพื่อศึกษาปัญหา และแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรของเทศบาลที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยรวมทั้ง 5 ด้านมีปัญหาในระดับน้อยเมื่อพิจารณาเป็นหลายด้านพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลัง ปัญหาการพัฒนาบุคลากร และปัญหาการบำรุงรักษาบุคลากร

เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี บุคลากรที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05

วรพันธ์ เพชรางกูร (2553) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยมีจุดประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การวางแผน อัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง และอันดับสุดท้ายคือ การออกจากราชการ การเปรียบเทียบปัญหาจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

ศศิธร สารเขวีระกุน (2554) ความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การส่วนจังหวัดระนอง โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การส่วนจังหวัดระนอง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การส่วนจังหวัดระนอง จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพบุคลากร และระยะเวลาในการทำงาน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในด้านความคิดเห็นของบุคลากรต่อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การส่วนจังหวัดระนอง

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การส่วนจังหวัดระนอง ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการศึกษาต่อมีความต้องการพัฒนามากเป็นอันดับ 1 รองลงมาด้านการศึกษาดูงาน ด้านการหมุนเวียนงานและด้านการฝึกอบรมตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การส่วนจังหวัดระนอง พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพบุคลากร และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในความคิดเห็นของบุคลากร ทำให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาเรียนรู้วิทยาการ และเทคโนโลยีสมัยใหม่นำมาพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงเป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถ และทักษะความชำนาญให้แก่บุคลากรเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มีคุณภาพสูงขึ้นการศึกษาดูงานที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติจะเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกัน และกัน โดยนำสิ่งที่ดีที่ได้จากการดูงานมาปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน การหมุนเวียนงานควรเป็นไปด้วยความสมัครใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย เพื่อความสุขในการทำงาน และทัศนคติต่อองค์กร

พริณฑรา รักษาพันธ์ ฅ นองคาย (2555) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยในระดับเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านการให้พ้นจากตำแหน่ง ด้านวินัย และการลงโทษ ส่วนในด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับเหมาะสมมาก ประกอบด้วยด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการทดลองปฏิบัติงาน ด้านการโยกย้าย ด้านการแต่งตั้ง ด้านการเลือกสรร ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน และด้านการสรรหา และผลการเปรียบเทียบความ

แตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการบรรจุแต่งตั้งกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ตัวแปรในการศึกษาต่างสนับสนุนสมมติฐานของการศึกษาการบริหารงานบุคลากร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

บุคลากร ที่ทำงานในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ 13 อำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ รวมประชากรทั้งสิ้น 442 คน, ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้า/ รองหัวหน้าสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอหัวหน้าหน่วยงาน/ รองหน่วยงาน และวิชาการ “เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน”

กลุ่มตัวอย่าง

ใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน พิภุค มะโน ธิง, 2553, หน้า 51) จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการวิจัย

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{442}{1 + (442)(.05)^2} = \frac{442}{1 + (442)(.0025)} = 209.97$$

$$n = 210 \text{ คน}$$

$$n = \text{ขนาดตัวอย่าง}$$

$$N = \text{ประชากร 442 คน}$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม กำหนดให้คลาดเคลื่อนได้ .05}$$

$$\text{ประชากร 442 คน, กลุ่มตัวอย่าง 210 คน}$$

วิธีสุ่มตัวอย่างนี้เป็นวิธีสุ่มแบบตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นแบบเป็นสัดส่วนเมื่อรู้กลุ่มตัวอย่างของแต่ละอำเภอทั้งหมดแล้ว จึงทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย “แบบง่าย” ใช้วิธีจับสลาก เพื่อให้มีความละเอียดมากขึ้นและเป็นระบบ ข้อมูลจะมีความชัดเจน

$$\text{จำนวนตัวอย่างแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนขนาดตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละอำเภอ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง (แผนกศึกษาธิการเลกกีฬายังจังหวัดเวียงจันทน์, 2555, หน้า 3)

สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ ในจังหวัดเวียงจันทน์	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. เวียงคำ	35	17
2. โพนโฮง	36	17
3. แก้วอุดม	35	17
4. ทุดะคม	33	16
5. กาสี	34	16
6. วังเวียง	36	17
7. เฟื่อง	38	19
8. ชะนะคาม	31	15
9. แมค	36	17
10. หินเหิบ	36	17
11. ร่ม	36	18
12. ไชสมบูรณ	25	9
13. หมื่น	31	12
รวม	442	210

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามดังนี้ แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ ในจังหวัดเวียงจันทน์ แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ต้องการศึกษาการบริหารงานบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่ง เป็นแบบเลือกตอบจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบลิเคอร์ท (Likert) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 รายการ รวมจำนวนทั้งหมด 36 ข้อ โดยประกอบด้วย 6 ด้านดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. การวางแผนกำลังคน | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. การพัฒนาบุคลากร | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. การบำรุงรักษาบุคลากร | จำนวน 6 ข้อ |
| 5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร | จำนวน 6 ข้อ |
| 6. การให้บุคลากรพ้นจากงาน | จำนวน 6 ข้อ |

โดยกำหนดระดับความคิดเห็นบุคคลของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ตามแนวของลิเคอร์ท (Likert) วัดเป็นคะแนน โดยแบ่งออกเป็นออกเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) คือ การกำหนดเกณฑ์การให้ค่าคะแนน ดังนี้

มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5 คะแนน
มีความคิดเห็นด้วยมาก	ให้	4 คะแนน
มีความคิดเห็นด้วยปานกลาง	ให้	3 คะแนน
มีความคิดเห็นด้วยน้อย	ให้	2 คะแนน
มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

ตอนที่ 3 ต้องการทราบข้อเสนอแนะจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประเด็นของการปฏิบัติงานด้านบุคคลซึ่งมีลักษณะคำถามแบบปลายเปิดที่ต้องการให้มีกลุ่มตัวอย่างเขียนแสดงความคิดเห็นตามมุมมอง และประสบการณ์ของแต่ละคน ตอบเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานการศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดจันทน์ ประกอบด้วย 6 รายการ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดจันทน์ จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัย กำหนดนิยาม ขอบเขตในการวิจัย และเพื่อใช้แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยใช้ตามกรอบการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา (2551, หน้า 81) และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่า ควบคุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ท่านอาจารย์

3.1 อาจารย์กฤษฎา นันทเพชร ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 อาจารย์จันแพง วิภาวัน ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดเวียงจันทน์

3.3 อาจารย์วันทอง ดวงพะจัน ตำแหน่งหัวหน้าแขนงจัดตั้ง-พนักงานแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดเวียงจันทน์

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามตามที่ได้แล้วทดลองใช้ (Try Out) กับ ประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Try out) แบบ Cronbach's Alpha ได้หาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ .09563 ของแบบสอบถามซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีการรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาในการทำหนังสือถึงหัวหน้าแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดเวียงจันทน์ หัวหน้าแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดเวียงจันทน์ จึงทำหนังสือถึง หัวหน้าห้องการศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ เขตพื้นที่การศึกษา

13 ตัวเมือง “อำเภอ”คือ เมืองเวียงคำเมือง โพนโฮงเมืองแก้วอุดม เมืองทะลุม เมืองหินเหิบเมืองเฟื่อง เมืองหมื่น เมืองชนะคาม เมืองวังเวียง เมืองกาสี เมืองแมค เมืองร่มและเมืองไชสมบูรณ์

ดังนั้น บุคลากรในสำนักศึกษาธิการและกีฬาอำเภอมีทั้งหมด 442 คน ได้กลุ่มตัวอย่างรับแบบสอบถาม แล้วตอบแบบสอบถาม จำนวน 210 ชุด

2. ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแจกแบบสอบถามและจัดส่งคืนผู้วิจัยตามเวลาที่กำหนด

3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลกรณีได้รับแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยออกติดตามด้วยตนเองจนครบตามจำนวน 210 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน คือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ ในจังหวัดเวียงจันทน์
3. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ ในจังหวัดเวียงจันทน์

4. วิเคราะห์เชิงเนื้อหาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าความถี่ค่าร้อยละ
2. ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในจังหวัดเวียงจันทน์การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. ใช้สถิติ Independent Sample t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่าง ในกรณีตัวแปรต้น 2 ตัว และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างในกรณีตัวแปรต้นมากกว่า 2 ตัวขึ้นไปและใช้ LSD เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่

4. วิเคราะห์เชิงเนื้อหาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ ในจังหวัดเวียงจันทน์

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากร ของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในเวียงจันทน์ โดยใช้สูตรหาค่า อันตรภาคชั้นในการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขวงชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

จากการได้ค่าอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.80 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพ การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ ในจังหวัดเวียงจันทน์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและวิชาการ/เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.80

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21-5.00 หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
3.41-4.20 หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยมาก
2.61-3.40 หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยปานกลาง
1.81-2.60 หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยน้อย
1.00-1.80 หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลและเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน โดยทำการศึกษาจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ 13 อำเภอทั่วจังหวัดเวียงจันทน์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 210 ชุด เพื่อให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างสมบูรณ์จำนวน 210 ชุด สถิติที่ใช้มีค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
ชาย		129	61.43
หญิง		81	38.57
รวม		210	100.00
อายุ			
ตั้งแต่ 30 ปีลงมา		57	27.14
30 ปีขึ้นไป-40 ปี		39	18.57
40 ปีขึ้นไป-50 ปี		71	33.81
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป		43	20.48
รวม		210	100.00
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี		141	67.14
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		64	30.48
สูงกว่าปริญญาตรี		5	2.38
รวม		210	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน		
ตั้งแต่ 10 ปีลงมา	63	30.00
10 ปีขึ้นไป-20 ปี	52	24.76
20 ปีขึ้นไป-30 ปี	61	29.05
ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	34	16.19
รวม	210	100.00
ตำแหน่งงาน		
หัวหน้า/ รองหัวหน้าสำนักงานศึกษาอำเภอ	13	6.19
หัวหน้าหน่วยงาน/ รองหัวหน้าหน่วยงาน	96	45.71
วิชาการ/ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	101	48.10
รวม	210	100.00

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 61.43 มีอายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปีมากที่สุด ร้อยละ 33.81 รองลงมาคือช่วงอายุ 30 ปีลงมา ร้อยละ 27.14 ช่วงอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 20.48 และอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี น้อยที่สุดร้อยละ 18.57 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 67.14 รองลงมาคือปริญญาตรี ร้อยละ 30.48 และสูงกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด ร้อยละ 2.38 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ตั้งแต่ 10 ปีลงมามากที่สุด ร้อยละ 30.00 รองลงมาคือ 20 ปีขึ้นไป-30 ปี ร้อยละ 29.05 ช่วง 10 ปีขึ้นไป-20 ปี ร้อยละ 24.76 และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด ร้อยละ 16.19 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งบุคลากรวิชาการ/ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมากที่สุด ร้อยละ 48.10 รองลงมาหัวหน้าหน่วยงาน และรองหัวหน้าหน่วยงาน ร้อยละ 45.71 และตำแหน่งหัวหน้า และรองหัวหน้าสำนักงานศึกษาอำเภอน้อยที่สุด ร้อยละ 6.19 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ ในจังหวัดเวียงจันทน์

ตารางที่ 3 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของ
สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ด้านการวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคน	ระดับความคิดเห็นด้วย					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. การวิเคราะห์งานความ ต้องการบุคลากรในแต่ละปี	40 (19.05)	117 (55.71)	50 (23.81)	3 (1.43)	-	3.92	0.69	มาก	4
2. การวางแผนกำหนดบทบาท หน้าที่ของบุคลากรไว้ล่วงหน้า	50 (23.81)	122 (58.10)	35 (16.67)	3 (1.43)	-	4.04	0.67	มาก	1
3. การเสนอข้อมูลด้านบุคลากร ให้แก่แต่ละหน่วยงานตามลำดับ ทราบ	51 (24.29)	144 (54.29)	40 (19.05)	5 (2.38)	-	4.00	0.72	มาก	3
4. การสำรวจคุณสมบัติตาม มาตรฐานของบุคลากรให้ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	62 (29.52)	99 (47.14)	44 (20.95)	4 (1.90)	1 (0.48)	4.03	0.79	มาก	2
5. การมีส่วนร่วมในการ กำหนดการวางแผนความ ต้องการบุคลากรกับหน่วยงาน คนสังกัด	54 (25.71)	94 (44.76)	54 (25.71)	8 (3.81)	-	3.92	0.81	มาก	5
6. ความพร้อมด้านข้อมูล เกี่ยวกับงานบริหารบุคคล	30 (14.29)	92 (43.81)	82 (39.05)	5 (2.38)	1 (0.48)	3.69	0.76	มาก	6
ภาพรวม						3.93	0.51	มาก	

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ด้านการวางแผนกำลังคน อยู่ในระดับ
มาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 ($SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การวางแผนกำหนดบทบาท หน้าที่
ของบุคลากรไว้ล่วงหน้า พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 ($SD = 0.67$) โดยบุคลากรให้
ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการสำรวจคุณสมบัติตามมาตรฐานของบุคลากรให้
เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 ($SD = 0.79$) และด้านความพร้อมด้าน
ข้อมูลเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ($SD = 0.76$) โดยบุคลากรให้
ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของ
สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ด้านการสรรหาและการ
คัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและการคัดเลือก บุคลากร	ระดับความคิดเห็นด้วย					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
7. เลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานใน หน่วยงานถูกตามระเบียบ กฎหมาย	76 (36.19)	105 (50.00)	25 (11.90)	3 (1.43)	1 (0.48)	4.20	0.73	มาก	1
8. การบรรจุบุคลากรให้ทันกับ ความต้องการ	26 (12.38)	128 (60.95)	52 (24.76)	4 (1.90)	-	3.83	0.65	มาก	6
9. การคัดเลือกบุคลากรเป็นไป อย่างยุติธรรม	62 (29.52)	103 (49.05)	36 (17.14)	9 (4.29)	-	4.03	0.79	มาก	4
10. การสรรหาบุคลากรได้ตรง ตามลักษณะงานที่ต้องการ	46 (21.90)	126 (60.00)	32 (15.24)	6 (2.86)	-	4.00	0.69	มาก	5
11. การสรรหาบุคลากรได้ตรง ตามลักษณะงานที่ต้องการ	60 (28.57)	103 (49.05)	42 (20.00)	4 (1.90)	1 (0.48)	4.03	0.77	มาก	3
12. การบริการข้อมูล สารสนเทศที่จำเป็นในการสรร หา การคัดเลือกบุคลากร ได้ทำ ตามคำแนะนำหน่วยงาน	64 (30.48)	101 (48.10)	38 (18.10)	6 (2.86)	1 (0.48)	4.05	0.80	มาก	2
ภาพรวม						4.03	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมด้านการสรรหา และการคัดเลือก
บุคลากรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 ($SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า การคัดเลือก
บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงานถูกตามระเบียบกฎหมาย อยู่ในระดับ
มาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 ($SD = 0.73$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การบริการข้อมูล สารสนเทศที่จำเป็น
ในการสรรหา การคัดเลือกบุคลากรได้ทำตามคำแนะนำหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก
มีค่าเฉลี่ย 4.05 ($SD = 0.80$) และอันดับสุดท้ายด้านการบรรจุบุคลากรให้ทันกับความต้องการ
อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 ($SD = 0.65$)

ตารางที่ 5 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของ
สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็นด้วย					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
13. การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับ เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรใน สำนักงานศึกษาอำเภอ	46 (21.90)	114 (54.29)	48 (22.86)	2 (0.95)	-	3.97	0.69	มาก	1
14. การสนับสนุนส่งเสริมให้ บุคลากรมีโอกาสไปศึกษาดูงาน และลาไปศึกษาต่อ	44 (20.95)	106 (50.48)	53 (25.24)	7 (3.33)	-	3.89	0.76	มาก	2
15. การพิจารณาจัดสรรบุคลากร ไปฝึกอบรมสัมมนาที่มีความ เหมาะสม	31 (14.76)	118 (56.19)	59 (28.10)	2 (0.95)	-	3.84	0.66	มาก	3
16. การจัดการอบรม พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการ ศึกษาแก่บุคลากร	23 (10.95)	82 (39.05)	90 (42.86)	15 (7.14)	-	3.53	0.78	มาก	6
17. การส่งเสริมให้บุคลากรได้ รับรู้ข้อมูล และเผยแพร่ข่าวสาร ต่างๆ	27 (12.86)	93 (44.29)	77 (36.67)	11 (5.24)	2 (0.95)	3.62	0.80	มาก	5
18. การย้ายและสับเปลี่ยน บุคลากรเพื่อความเหมาะสม กับ ตำแหน่งงาน	30 (14.29)	116 (55.24)	55 (26.19)	9 (4.29)	-	3.79	0.73	มาก	4
ภาพรวม						3.77	0.51	มาก	

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 ($SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับ เป้าหมาย การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาอำเภอ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 ($SD = 0.69$) โดยบุคลากรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากร มีโอกาสไปศึกษาดูงานและลาไปศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 ($SD = 0.76$) และด้านการจัดการอบรม พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาแก่บุคลากร อยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 ($SD = 0.78$) โดยบุคลากรให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 6 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของ
สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

การบำรุงรักษาบุคลากร	ระดับความคิดเห็นด้วย					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
19. การให้เงินเดือนและ ค่าตอบแทนพิเศษเมื่อมีการ ทำงานนอกเวลาราชการ	20 (9.52)	54 (25.71)	67 (31.90)	57 (27.14)	12 (5.71)	3.06	1.06	ปาน กลาง	6
20. การจัดการด้านสุขภาพ อนามัย สวัสดิการต่าง ๆ แก่ บุคลากร	44 (20.95)	119 (56.67)	42 (20.00)	4 (1.90)	1 (0.48)	3.95	0.72	มาก	5
21. การยกย่องชมเชย ประกาศ เกียรติคุณ ให้แก่บุคลากรที่ ประสบ ความสำเร็จในการ ทำงานแต่ละปี	74 (35.24)	110 (52.38)	23 (10.95)	3 (1.43)	-	4.21	0.68	มาก ที่สุด	1
22. สร้างความสามัคคี กับ เพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานใน หน่วยงาน	63 (30.00)	116 (55.24)	29 (13.81)	2 (0.95)	-	4.14	0.67	มาก	2
23. การพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนชั้น เลื่อนขั้น โดยใช้ เกณฑ์ที่เหมาะสม	63 (30.00)	111 (52.86)	33 (15.71)	3 (1.43)	-	4.11	0.70	มาก	3
24. ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตรงกับความรู้อ ความสามารถ	42 (20.00)	128 (60.95)	38 (18.10)	2 (0.95)	-	4.00	0.64	มาก	4
ภาพรวม						3.91	0.48	มาก	

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมด้านการบำรุงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับ
มาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 ($SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ
ให้แก่ บุคลากรที่ประสบ ความสำเร็จในการทำงานในแต่ละปี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.21
($SD = 0.68$) โดยบุคลากรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การสร้างความสามัคคี กับ
เพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 ($SD = 0.67$) และด้านการ
ให้เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษเมื่อมีการทำงานนอกเวลาราชการ อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย
3.06 ($SD = 1.06$) โดยบุคลากรให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 7 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของ
สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ด้านการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ระดับความคิดเห็นด้วย					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
25. กำหนดหลักเกณฑ์การ ประเมินที่เหมาะสมชัดเจน	34 (16.19)	105 (50.00)	68 (32.38)	3 (1.43)	-	3.80	0.71	มาก	5
26. การกำหนดวัตถุประสงค์ ของการประเมินที่เหมาะสมกับ งานที่ปฏิบัติ	27 (12.86)	132 (62.86)	46 (21.90)	5 (2.38)	-	3.86	0.65	มาก	3
27. ส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้าง ผลงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อหน่วยงานและสังคม	46 (21.90)	107 (50.95)	53 (25.24)	3 (1.43)	1 (0.48)	3.92	0.75	มาก	1
28. ชี้แจงวิธีประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ	42 (20.00)	110 (52.38)	54 (25.71)	4 (1.90)	-	3.90	0.72	มาก	2
29. การนำผลการประเมินการ ปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนา บุคลากร	33 (15.71)	109 (51.90)	59 (28.10)	9 (4.29)	-	3.79	0.75	มาก	6
30. ให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงาน ในการประเมิน	42 (20.00)	110 (52.38)	47 (22.38)	10 (4.76)	1 (0.48)	3.86	0.80	มาก	4
ภาพรวม						3.85	0.51	มาก	

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
บุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 ($SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การส่งเสริมให้
บุคลากรได้สร้างผลงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และสังคม พบว่า อยู่ในระดับมาก มี
ค่าเฉลี่ย 3.92 ($SD = 0.75$) โดยบุคลากรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านการชี้แจงวิธี
ประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 ($SD = 0.72$) และด้าน
การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79
($SD = 0.75$) โดยบุคลากรให้ความสำคัญเป็นอันดับท้าย

ตารางที่ 8 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของ
สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

การให้บุคลากรพ้นจากงาน	ระดับความคิดเห็นด้วย					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
31. การสำรวจบุคลากรที่ เกษียณอายุ การขอโอน ขอย้าย หรือการลาออกประจำปี	40 (19.05)	104 (48.57)	57 (27.14)	10 (4.76)	1 (0.48)	3.80	0.81	มาก	4
32. การพิจารณาการขอโอน ขอย้าย การลาออก ด้วยความเป็น ธรรม แก่บุคลากร	52 (24.76)	114 (54.29)	38 (18.10)	4 (1.90)	2 (0.95)	4.00	0.77	มาก	2
33. ให้ความช่วยเหลือแก่ บุคลากร ในด้านการรับบำเหน็จ บำนาญ ขอย้าย ที่พ้นจากหน้าที่ ราชการ	68 (32.38)	113 (53.81)	26 (12.38)	2 (0.95)	1 (0.48)	4.16	0.70	มาก	1
34. การดำเนินการกับบุคลากรที่ กระทำผิดวินัยตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม	43 (20.48)	96 (45.71)	62 (29.52)	5 (2.38)	4 (1.90)	3.80	0.85	มาก	5
35. ให้ความช่วยเหลือในการ ติดต่อประสานงานแก่ครอบครัว ของเพื่อร่วมงานที่เสียชีวิต	58 (27.62)	94 (44.76)	53 (25.24)	3 (1.43)	2 (0.95)	3.96	0.82	มาก	3
36. การสร้างความผูกพันระหว่าง บุคลากรที่พ้นจากงาน ได้ร่วมการ จัดกิจกรรมกับหน่วยงาน	21 (10.00)	92 (43.81)	93 (44.29)	3 (1.43)	1 (0.48)	3.61	0.70	มาก	6
ภาพรวม						3.89	0.54	มาก	

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 ($SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร ในด้านการรับบำเหน็จ บำนาญ ขอย้าย ที่พ้นจากหน้าที่ราชการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 ($SD = 0.70$) อยู่ในระดับแรกรองลงมาคือ ด้านการพิจารณาการขอโอน ขอย้าย การลาออก ด้วยความเป็นธรรมแก่บุคลากรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 ($SD = 0.77$) และด้านการสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรที่พ้นจากงาน ได้ร่วมการจัดกิจกรรมกับหน่วยงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 ($SD = 0.70$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 9 จำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของ
สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ในภาพรวมรายด้าน

ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการ และกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์	\bar{X}	SD	ระดับความ คิดเห็นด้วย	อันดับ
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	3.93	0.51	มาก	2
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	4.03	0.53	มาก	1
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.77	0.51	มาก	6
4. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	3.91	0.48	มาก	3
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.85	0.51	มาก	5
6. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	3.89	0.54	มาก	4
ภาพรวม	3.90	0.42	มาก	

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ในภาพรวมรายด้าน พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 ($SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 ($SD = 0.53$) โดยบุคลากรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการวางแผนกำลังคนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 ($SD = 0.51$) และด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 ($SD = 0.51$) โดยบุคลากรให้ความสำคัญเป็นอันดับที่สุดท้าย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างต่อการบริหารงานบุคคลของ สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์

สมมติฐานที่ 1' บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของ
สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของ
บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	129	3.87	0.40	-1.20	.23
หญิง	81	3.94	0.45		

* $p < .05$

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการ และกีฬาอำเภอ
ในจังหวัดเวียงจันทน์ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของ
สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการ
วิจัย

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของ
สำนักงานศึกษาธิการ และกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของ
บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.023	0.008	0.04	0.98
ภายในกลุ่ม	206	38.104	0.18		
รวม	209	38.127			

* $p < .05$

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	2	0.24	0.12	0.66	0.66
ภายในกลุ่ม	207	37.88	0.18		
รวม	209	38.127			

* $p < .05$

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ จำแนกตามประสบการณ์

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	3	0.17	0.05	0.31	.81
ภายในกลุ่ม	206	37.95	0.18		
รวม	209	38.127			

* $p < .05$

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 5 ระดับความคิดเห็นบุคลากรที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	2	0.65	0.32	1.79	.16
ภายในกลุ่ม	207	37.47	0.18		
รวม	209	38.127			

* $p < .05$

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 15 สรุปผลสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. บุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์

ตารางที่ 16 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
ด้านการวางแผนกำลังคน	
1. ควรมีข้อมูลเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล	10
2. ควรวางแผนกำหนดตำแหน่งงานให้ชัดเจน แผนงาน แผนคน	8
3. ควรมีคุณธรรมในการวางแผนให้แทนเหมาะสมกับข้อเท็จจริง	6
ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	
1. ควรให้ประกาศประชาสัมพันธ์ลงสื่อต่าง ๆ ให้ผู้สมัครทราบ	11
2. ควรให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย แก่ผู้รับสมัครบรรจุเข้าราชการ	12
3. ควรเลือกโดยใช้ระบบคุณธรรม ระบบอุปถัมภ์ไปพร้อม ๆ กัน ให้ได้พนักงาน สืบทอด และบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งได้คนดี คนเก่ง	9
ด้านการพัฒนาบุคลากร	
1. ควรให้ทุนการศึกษา ศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน การจัดการฝึกอบรมบุคลากร	20
2. ควรนำใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาพัฒนาบุคลากร	18
3. ควรสับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่การปฏิบัติงาน บรรจุเข้าแต่ละตำแหน่งงาน	8
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร	
1. ควรให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม จะเป็นเงินเดือน การยกย่อง ขวัญกำลังใจ เลื่อนตำแหน่งแก่บุคลากรที่มีความก้าวหน้า	14
2. ควรจัดกองทุนช่วยเหลือพนักงาน หรือควรดูแลสุขภาพ อนามัย สวัสดิการต่าง ๆ	9
3. ควรเพิ่มความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน	8

ตารางที่ 16 (ต่อ)

	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร		
1.	ควรจัดให้มีการประเมินบุคลากรแต่ละระยะ เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน	15
2.	ควรประเมิน คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ	8
3.	ควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน ให้บุคลากรทราบ	6
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน		
1.	ควรให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรที่รับบำเหน็จ บำนาญ ขอย้าย	10
2.	ควรให้ค่าตอบแทนต่าง ๆ แก่บุคลากรเกษียณอายุ หรือ บุคลากรที่จะพ้นจากงาน โดยความเหมาะสม	9
3.	ควรจัดให้พนักงานบำนาญ (ผู้ทรงคุณวุฒิ) มีโอกาสอภิปรายประสบการณ์	6

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการบริหารงานบุคคล และเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน โดยทำการศึกษานักวิชาการใน 13 อำเภอ ทั้งจังหวัดเวียงจันทน์ จำนวนประชากร 442 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 210 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้มีค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้ค่าสถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มใช้สถิติ One-way ANOVA วิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียวและหากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็น เพศชาย มีอายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงาน อยู่ในช่วงตั้งแต่ 10 ปีลงมา และอยู่ในตำแหน่งวิชาการ/ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการวางแผนกำลังคน อยู่ในระดับมาก และด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย โดยพิจารณาผลการศึกษาดมรายระเอียดแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านการวางแผนกำลังคน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การวางแผนกำหนดบทบาท หน้าที่ของบุคลากร ไว้ล่วงหน้า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การสำรวจคุณสมบัติตามมาตรฐานของ

บุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก และด้านความพร้อมด้านข้อมูลเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย

2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงานถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การบริการข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นในการสรรหา การคัดเลือกบุคลากร ได้ทำตามคำแนะนำของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก และด้านการบรรจุบุคลากรให้ทันกับความต้องการ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย

3. การพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับ เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสไปศึกษาดูงานและลาไปศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก และด้านการจัดการอบรม การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาแก่บุคลากร อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ สุดท้าย

4. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ ให้แก่ บุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานในแต่ละปี อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสร้างสามัคคีกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก และด้านการให้เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษเมื่อมีการทำงานนอกเวลาราชการ อยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและสังคม อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การชี้แจงวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ อยู่ในระดับมาก และด้านการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย

6. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร ในด้านการรับบำเหน็จ บำนาญ ขอย้าย ที่พ้นจากหน้าที่ราชการ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การพิจารณาการขอโอน ขอย้าย การลาออก ด้วยความเป็นธรรม แก่บุคลากร อยู่ในระดับมาก และด้านการสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรที่พ้นจากงาน ได้ร่วมการจัดกิจกรรมกับหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างต่อการบริหารงานบุคคลของ สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษากการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการ และกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540, หน้า 140) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม พัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ และใช้บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ ทรรศนะนี้ไว้อย่างผู้มีคุณค่า เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือการบริการทั้งปริมาณและคุณภาพของงานอย่างสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพันธ์ เพชรรางกูร (2553) พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรินทรา รักษาพันธ์ ณหนองคาย (2555) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ทั้งนี้เพราะในปัจจุบันบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น เช่น เปิดโอกาสให้มีส่วนแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ ทุกคนให้ความร่วมมือในการบริหารตามความเหมาะสม มอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรมต่อทุกคน บุคลากรทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าและได้รับการพัฒนา ให้รางวัล หรือเพิ่มเงินเดือนให้รัฐกร “ราชการ” นอกจากนี้ได้ใช้คำสั่งว่าด้วยระเบียบรัฐกรแห่ง สปป.ลาว ของสำนักงานนายกรัฐมนตรี เลขที่ 82/ นย.2546 และระเบียบกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ราชการไว้ชัดเจน ในขณะที่เดียวกันบุคลากร ต้องยึดภารกิจของสำนักศึกษาธิการเป็นสำคัญ และยึดหลักความเสมอภาค โปร่งใส บริสุทธ์ ยุติธรรม เพื่อให้การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการศึกษากการบริหารงานบุคคลสำนักงานศึกษาธิการ และกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ราชด้านมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนกำลังคน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วรพันธ์ เพชรรางกูร (2553) ที่พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังคนของ

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ คำกล่าวของ วิลซอร์ธ รพีพิศาล (2550, หน้า 57) การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ในอนาคตอย่างเป็นระบบโดยจะต้องระบุจำนวน คุณสมบัติของบุคลากร รวมถึงระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ต้องการให้สอดคล้องกับแผนงานที่องค์การกำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะ เป้าหมายเพื่อป้องกันปัญหาขาดแคลนกำลังคนในการปฏิบัติงานและการใช้กำลังคนให้เกิด ประโยชน์สูงสุด รัฐบาล หรือผู้บริหารต้องมีนโยบายกำหนดบทบาท หน้าที่ของบุคลากรไว้ ล่วงหน้า เป็นระยะคือ แผนงาน แผนคน โครงการ และความพร้อมด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องของ ที่ สอดคล้องกับแผนความต้องการ เพราะว่า แผนกำลังคนไม่เป็นไปตามต้องการ และไม่เป็นไปตาม กรอบ จะส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลไม่มีประสิทธิภาพ ฉะนั้นรัฐบาล จึงมีแผนสนับสนุนให้ทุก องค์การและหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน สร้างแผนงานของตน เพื่อความก้าวหน้าของงาน และความมั่นคงเข้มแข็งของสำนักงาน

2.2 ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พิรินทรา รักษาพันธ์ ณ หนองคาย (2555) ที่พบว่า ด้านการ สรรหาและการเลือกสรร ของการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ พนัสนิคม จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับเหมาะสมมาก และสอดคล้องกับคำร่ำว่าด้วยระเบียบรัฐกร“ราชา การ”แห่ง สปป.ลาว กล่าวว่าการคัดเลือก สอบคัดเลือก และการบรรจุเข้าเป็นรัฐกรต้องปฏิบัติตาม หลักการเสมอภาค เปิดเผย และเป็นธรรมบนพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และมาตรฐาน ของ ตำแหน่งงานว่าง สำนักงานนายกรัฐมนตรี, (2546, หน้า 2) ทั้งนี้เพราะ การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ มีความสามารถ มีคุณสมบัติ มาบรรจุเข้าสู่หน่วยงาน ถูกตามระเบียบกฎหมายนั้นมีความสำคัญมาก ที่รัฐบาล หรือสำนักงานศึกษาที่เกี่ยวข้องต้องพิจารณาความยุติธรรมในการคัดเลือกโดยเฉพาะ บุคลากรในท้องถิ่นเป็นหลัก

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย สอดคล้องกับ คำกล่าวของ มาโนช เฟ็งอุบล (2552, หน้า 31) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความพยายามที่จะ ส่งเสริม ปรับปรุง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์และเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากรใน องค์การสามารถนำความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์มาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อองค์การและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร สารเขวีระกุน (2554) ความคิดเห็นต่อ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การส่วนจังหวัดระนอง พบว่า ในภาพรวมมีความความ ต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ การพัฒนาบุคลากร จะอยู่ในระดับมากก็ ตาม แต่พนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่ยังขาดประสพการณ์การทำงาน และพนักงานปฏิบัติงานมา

นาน การนำใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ยังมีปัญหาอุปสรรคอยู่มาก แต่ว่านโยบายของรัฐให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทางด้านต่าง ๆ เช่น ให้ทุนการศึกษา ศึกษาต่อ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และรัฐบาลได้ กำหนดนโยบายและเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษา อำเภอกัน เพื่อความทันสมัย ในการพัฒนาระบบราชการจะเกิดประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการพัฒนาข้าราชการอันเป็นหัวใจของระบบราชการทั้งหมด

2.4 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัย ดังกล่าว สอดคล้องกับคำกล่าวของ นพพงษ์ บุญจิตรากุลย์ (2534, หน้า 2) การบำรุงรักษาบุคลากร คือ ความพยายามจูงใจบุคลากรอย่างมีระบบ ที่จะลดปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เผชิญหน้า บุคลากรบรรจุใหม่ เพื่อให้เข้าทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ให้มีความพอใจกับงาน และตำแหน่ง เกิดความรู้สึกมั่นคงกับงาน ให้เห็นว่าตนมีความสำคัญในหน่วยงาน มีส่วนเป็นเจ้าของในหน่วยงาน และสอดคล้องกับคำกล่าวของพะยอม วงศ์สารศรี (2540, หน้า 210) การบำรุงรักษา หมายถึง การมุ่ง ป้องกัน พัฒนาและแก้ไข ความปลอดภัยทางด้านกายและจิตที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของ พนักงาน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้เข้าสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัยทั้งกายและ สุขใจ ทั้งนี้เพราะ การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรเป็นสิ่ง สำคัญ และจำเป็นที่รัฐบาลได้วางมาตรการ โดยกำหนดนโยบาย ระเบียบ กฎหมาย ต่าง ๆ ละเอียด โดยทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่น และเกิดศรัทธาต่อหน่วยงาน เกิดความผูกพันที่จะ ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาต่อไป เมื่อพนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อม ก่อให้เกิดประ โยชน์ต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนจึงบริหารจัดการด้าน สุขภาพ อนามัย สวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากร และประชาชนอย่างจริงจัง

2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับ งานวิจัยของ บรรจบ ศรีประภาพงศ์ (2548) ที่พบว่า ด้านการ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับคำกล่าว สมเกียรติ พ่วงรอด (2544, หน้า 167) การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ ประเมินคุณค่า และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะ การประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการตรวจสอบประเมินผู้ปฏิบัติงาน ในการพิจารณาความดี ความชอบ เป็นการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยยุติธรรม รวมทั้งการปรับปรุงแก้ไขการ ทำงานเพื่อใช้ในการฝึกบุคลากร การสับเปลี่ยน บุคลากรไปตามแต่ละหน่วยงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ตลอดจนการปรับปรุงวิธีการทำงาน และเป็นการจูงใจให้บุคลากร ได้ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความสามารถ และได้ผลประ โยชน์โดยยุติธรรม

2.6 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วรพันธ์ เพชรรางกูร (2553) ที่พบว่า ด้านการลาออกจากราชการ ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับคำกล่าวพิกุล มะโน โส้ง (2553, หน้า 34) การให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นกระบวนการดำเนินงานให้ผู้ปฏิบัติงานพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ตนปฏิบัติอยู่ โดยไม่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากหน่วยงานหรือองค์กรนั้นอีกต่อไป การพ้นจากงานของข้าราชการมีหลายกรณี ตามที่ระเบียบกฎหมายของทางราชการได้กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะ สิทธิของพนักงานที่จะได้รับตามระเบียบกฎหมาย เป็นสวัสดิการที่สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานถึงเกษียณอายุ ขอย้าย หรือพนักงานที่พ้นจากหน้าที่ราชการ ผู้บริหารต้องสร้างความสามัคคี และให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร ในด้านการรับบำเหน็จ บำนาญ ขอย้าย ที่พ้นจากหน้าที่ราชการ และการสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรที่พ้นจากงาน ได้ร่วมการจัดกิจกรรม กับหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับพนักงานที่พ้นจากหน้าที่ราชการ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬา อำเภอนิคมเวียงจันทน์ โดยพิจารณาตามสถานภาพส่วนบุคคล

เพศ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพิกุล มะโน โส้ง (2553) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลในพื้นที่อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่าบุคลากรที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ บุคลากร เพศชาย และเพศหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในการประกอบความคิดเห็นและปฏิบัตินโยบายต่าง ๆ ของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอนิคมเวียงจันทน์อย่างจริงจัง

อายุ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บรรจบ ศรีประภาพงส์ (2548) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 พบว่า บุคลากรที่อายุราชการ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ บุคลากรในชวงอายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี จะมีความรับผิดชอบสูง และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มองโลกในแง่ดี อุทิศตนต่อการทำงาน บริหารเวลาอย่างเหมาะสม มีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นบุคลากรทุกคนจะอยู่ในเกณฑ์อายุใดก็ตามที่บรรจุเข้าเป็นรัฐกร “ราชการ”ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบของรัฐกรอย่างเคร่งครัด

ระดับการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิรินทรา รักขพันธ์ ณ

หนองคาย (2555) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ซึ่งบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ บุคลากรส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แต่ว่าบุคลากรมีความผูกพันกับงาน จริงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งกายและใจ มีความตั้งใจจริง ใฝ่รู้ ระบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการ และกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ซึ่งเป็นกลไกที่เชื่อมโยงให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลทั้งในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการให้มีการประสานสอดคล้องกัน

ประสบการณ์ทำงาน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของหนูพร สุภชาติ (2552) ได้วิจัยเรื่อง สภาพปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานจะมากหรือน้อยก็ตาม ซึ่งเป็นการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่แบ่งพรรคพวก ร่วมคิด ร่วมทำงาน ในลักษณะเป็นทีมงาน ร่วมกันรับผิดชอบงาน ทัศนคติของบุคลากรในหน่วยงานมีความคิดเชิงบวก นำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุข และบุคลากรจะอยู่ในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์นาน ๆ

ตำแหน่งงาน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บรรจบ ศรีประภาพงศ์ (2548) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า บุคลากรที่จำแนกตามตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้เพราะการแต่งตั้ง และการบรรจุตำแหน่งต่าง ๆ ที่เป็นกรรม โดยยึดหลักความเสมอภาค โปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม เข้าในการค้นหาจุดแข็งของคนในแต่ละหน่วยงานมอบหมายภารกิจให้ตรงตามความถนัด และมอบหมายภารกิจเชิงบูรณาการให้เหมาะสมกับบุคลากร โดยเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ ดังนั้นบุคลากรจริงตัดสินใจ พร้อมทั้งสร้างความมุ่งมั่นต่อการบริหารงานบุคคลด้วยความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอใน จังหวัดเวียงจันทน์ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬา อำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ทั้ง 6 ด้านในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับแรกถึงอันดับ สุดท้าย การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การวางแผนกำลังคน การบำรุงรักษาบุคลากร การให้ บุคลากรพ้นจากงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร จากข้อค้นพบ ดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรวางแผนกำหนดนโยบายให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดย เน้นการพัฒนาทักษะด้านความคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านปฏิบัติการ และกำหนดทุนการศึกษาให้ บุคลากร เช่น การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การฝึกอบรม เป็นต้น
2. ควรมีนโยบายกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินให้ชัดเจน แบบแผนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ และควรแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบ เพื่อปรับปรุง แก้ไข โดยไม่ถือว่าเป็นความลับ
3. ควรมีนโยบายจัดสำรวจบุคลากรที่เกษียณอายุ โอน ขอย้าย หรือการลาออกประจำปี ให้ชัดเจน พร้อมทั้งสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรที่จะพ้นจากงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านการวางแผนกำลังคน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเตรียมความพร้อมด้านข้อมูล เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยให้พนักงานศึกษาอำเภอมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนความ ต้องการบุคลากรที่หน่วยงานตนสังกัด
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร หน่วยงานที่มีอำนาจในการพิจารณา ควร บรรจубุคลากรให้ทันกับระยะเวลา ได้บุคลากรที่ตรงตามลักษณะงานตามความต้องการ และการ คัดเลือกบุคลากรเป็น ไปอย่างยุติธรรม
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรให้พนักงานสำนักงานศึกษาอำเภอได้รับการอบรม พัฒนาสื่อนวัตกรรม นำใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทางการศึกษา ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรได้รับรู้ข้อมูล และเผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ
4. การบำรุงรักษาบุคลากร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาค่าตอบแทน ผลประ โยชน์ การจัดการด้านสุขภาพอนามัยสวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากรด้วยความเหมาะสม

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมินผล ควรกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมชัดเจน และการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

6. การให้บุคลากรพ้นจากงาน หน่วยงานที่มีอำนาจดำเนินการควรสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรที่พ้นจากงาน และสำรวจบุคลากรที่เกษียณอายุ โอน ขอย้าย หรือการลาออก ประจำปี เพื่อจะปฏิบัตินโยบายต่าง ๆ ตามระเบียบกฎหมาย ด้วยความยุติธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์
2. ควรทำการวิจัยความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์
3. ให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรให้พนักงานรู้จักในการพัฒนาตนเอง ด้วยการเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้ใหม่ ๆ ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้เพิ่มมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมจัดตั้ง-พนักงาน กระทรวงศึกษาธิการและกีฬาลาว. (2539). *โครงการปรับปรุงกองจัดการปกครอง และบริหารการศึกษา*. นครหลวงเวียงจันทน์: โรงพิมพ์ศึกษา.
- กรมจัดตั้ง-พนักงานกระทรวงศึกษาธิการและกีฬาลาว. (2551). *กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ*. นครหลวงเวียงจันทน์: โรงพิมพ์หนุ่มลาว.
- กระทรวงศึกษาธิการและกีฬาลาว. (2551). *การฝึกอบรมการบริหารการศึกษาสำหรับหัวหน้าห้องการศึกษาและกีฬาอำเภอทั่วประเทศ*. นครหลวงเวียงจันทน์: โรงพิมพ์เวียงจันทน์.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ข้อตกลงของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา.(2555). *ว่าด้วยการจัดตั้ง และการบริหารของแผนกศึกษาธิการและกีฬา แขวง*, นครหลวง. ฉบับเลขที่ 2350/ ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2555.
- ข้อตกลงของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา. (2555). *ว่าด้วยการจัดตั้ง และการบริหารของห้องการศึกษาธิการและกีฬาเมือง, เทศบาล*. ฉบับเลขที่ 825/ ลงวันที่ 06 มีนาคม 2555.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บুদ্ধพอยท์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรินติ้ง.
- คณัช เทียนพุด. (2543). *การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ไทยเจริญการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรวุฒิ สิทธิกุล (2550) *ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวด.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นพพงษ์ บุญจิตรากุลย์. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จามจูรีโปรดักท์.

- นางเยาว์ บวรวัฒนพงศ์. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษา กลุ่มการพยาบาล*
โรงพยาบาล เบตง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิชากา จันพรหม. (2549). *การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของญี่ปุ่นที่นำมาใช้ในประเทศไทย:*
กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นที่ตั้งอยู่นิคม อุตสาหกรรมโรจนะ อำเภอบ้านค่าย จังหวัด
ระยอง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บรรจบ ศรีประภาพงศ์. (2548). *ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด*
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาการศึกษาศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2532). *การบริหารทรัพยากรบุคคล.* กรุงเทพฯ: กรมบัญชีกลาง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารบุคคล.* กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซท.
- แผนกศึกษานิเทศและกีฬาจังหวัดเวียงจันทน์. (2555). *บทสรุปแผนพัฒนาการศึกษา.* เวียงจันทน์:
โนนสะหว่าง.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 5).* กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พิกุล มะโนโอง. (2553). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่อำเภอบ้านบึง จังหวัด*
ชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารงานท้องถิ่น,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2542). *การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ.* อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พริณฑรา รักษาพันธ์ ณ หนองคาย. (2555). *ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารบุคคล*
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). *การจัดการทรัพยากรคน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนัสวี มณีศรี. (2553). *ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัญหาการดำเนินงานกองการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มานิช เฟื่องอุบล. (2552). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- วรรณารถ แสงมณี (2543). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วรพันธ์ เพชรราษฎร์. (2553). *ปัญหาการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วันชัย พิริยะประภากุล. (2550). *ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารบุคคลโรงเรียนอุดมวิทยานุกูล อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2551). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โฟรเพช.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). *ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพฯ: วิจิตต์ดถกร.
- _____. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิจิตร์ดถกร.
- ศศิธร สารเขวีระกุน. (2554). *ความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การส่วนจังหวัดระนอง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2551). *แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงใหม่: ธนุขพรินติ้ง.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการองค์การ*. กรุงเทพฯ: เทคนิค.

- สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2546). *คำร่ำว่าด้วยระเบียบรัฐกรแห่งสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว*. เลขที่ 82/ นย. ลงวันที่ 19/ พฤษภาคม/ 2546.
- สนอง เอกฉนิชสกุลพร. (2542). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารทรัพยากร มนุษย์ของสำนักงานศึกษาราชการอำเภอ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมาน รังสิโยภฤกษ์. (2540). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2544). *การบริหารงานบุคคล ปัตตานี: มิตรปัตตานี*.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2540). *สาธาณบริหารศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกัลยา ชลเสถียร. (2554). *ปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด ระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หนูพร สุภาชาติ. (2552). *สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2540). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2544). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนการพิมพ์.
- Fayol. (1949). *General and Industrial Management*. London: SirIssac Pitman & Sons.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง: การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ประสบการณ์ทำงาน 5) ตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของ
สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1. การวางแผนกำลังคน
2. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การบำรุงรักษาบุคลากร
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
6. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬา
อำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ประกอบด้วย 6 ด้าน

ในการตอบแบบสอบถามนี้จะถูกปิดเป็นความลับ ดังนั้น จะไม่มีผลกระทบใด ๆ
ต่อท่าน เพราะผู้วิจัยนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม จึงขอความกรุณาให้ตอบทุกข้ออย่างเว้นข้อ
ใดข้อหนึ่ง มิฉะนั้นแบบสอบถามจะไม่สมบูรณ์ ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความ
ร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นายสุกัญ พงสวัสดิ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1. แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตรงกับความ เป็นจริงของท่าน

1. เพศ

(1). ชาย

(2). หญิง

2. อายุ

(1). ตั้งแต่ 30 ปีลงมา

(2). 30 ปีขึ้นไป -40 ปี

(3). 40 ปีขึ้นไป -50 ปี

(4). ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

(1). ต่ำกว่าปริญญาตรี

(2). ปริญญาตรี

(3). สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ทำงาน

(1). ตั้งแต่ 10 ปีลงมา

(2). 10 ปีขึ้นไป -20 ปี

(3). 20 ปีขึ้นไป -30 ปี

(4). ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

(1). หัวหน้า / รองหัวหน้า สำนักงานศึกษาอำเภอ

(2). หัวหน้าหน่วยงาน /รองหัวหน้าหน่วยงาน

(3). วิชาการ /เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของ

สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาอำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ตามองค์ประกอบแต่ละด้าน โดยแต่ละข้อมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ และประกอบคำถาม 36 ข้อ

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการวางแผนกำลังคน						
1.	การวิเคราะห์งานความต้องการบุคลากรในแต่ละปี					
2.	การวางแผนกำหนดบทบาท หน้าที่ของบุคลากรไว้ล่วงหน้า					
3.	การเสนอข้อมูลด้านบุคลากร ให้แต่ละหน่วยงานตามลำดับทราบ					
4.	การสำรวจคุณสมบัติตามมาตรฐานของบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
5.	การมีส่วนร่วมในการกำหนดการวางแผนความต้องการบุคลากรกับหน่วยงานต้นสังกัด					
6.	ความพร้อมด้านข้อมูลเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล					
ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร						
7.	เลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงานถูกตามระเบียบกฎหมาย					
8.	การบรรจุบุคลากรให้ทันกับความต้องการ					
9.	การคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างยุติธรรม					
10.	การสรรหาบุคลากร ได้ตรงตามลักษณะงานที่ต้องการ					
11.	การคัดเลือก บรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีวุฒิ การศึกษาได้ตามความต้องการ					
12.	การบริการข้อมูล สารสนเทศที่จำเป็นในการสรรหา การคัดเลือกบุคลากร ได้ทำตามคำแนะนำหน่วยงาน					

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็นด้วย				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการพัฒนาบุคลากร						
13.	การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับ เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาอำเภอ					
14.	การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสไปศึกษาดูงานและลาไปศึกษาต่อ					
15.	การพิจารณาจัดสรรบุคลากร ไปฝึกอบรมสัมมนา มีความเหมาะสม					
16.	การจัดการอบรม พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาแก่บุคลากร					
17.	การส่งเสริมให้บุคลากร ได้ รับรู้ข้อมูล และเผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ					
18.	การย้ายและสับเปลี่ยนบุคลากรเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร						
19.	การให้เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษเมื่อมีการทำงานนอกเวลาราชการ					
20.	การจัดการด้านสุขภาพ อนามัย สวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากร					
21.	การยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ ให้แก่ บุคลากรที่ประสบ ความสำเร็จในการทำงานในแต่ละปี					
22.	สร้างความสามัคคี กับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
23.	การพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนชั้น เลื่อนขั้น โดยใช้เกณฑ์ที่เหมาะสม					
24.	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ					

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร						
25.	กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมชัดเจน					
26.	การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
27.	ส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและสังคม					
28.	ชี้แจงวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ					
29.	การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร					
30.	ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานในการประเมิน					
ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน						
31.	การสำรวจบุคลากรที่เกษียณอายุ การขอโอน ขอย้าย หรือการลาออกประจำปี					
32.	การพิจารณาการขอโอน ขอย้าย การลาออก ด้วยความเป็นธรรม แก่บุคลากร					
33.	ให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร ในด้านการรับบำเหน็จ บำนาญ ขอย้าย ที่พ้นจากหน้าที่ราชการ					
34.	การดำเนินการกับบุคลากรที่กระทำผิดวินัยตามระเบียบกฎหมาย อย่างเป็นธรรม					
35.	ให้ความช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานแก่ครอบครัวของเพื่อร่วมงานที่เสียชีวิต					
36.	การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่พ้นจากงาน ได้ร่วมการจัดกิจกรรม กับหน่วยงาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการและกีฬา
อำเภอในจังหวัดเวียงจันทน์ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1. ด้านการวางแผนกำลังคน

.....
.....

2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

.....
.....

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

.....
.....

4. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร

.....
.....

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

.....
.....

6. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

.....
.....

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งสำหรับความร่วมมือในการให้ข้อมูล