

รายงานการวิจัย

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

Administration in Basic Educational Institution

Suwannaphum Sub District, Roi-Et

ณพพร ปานเพชร¹

ศิริกาญจน์ ไกรบำรุง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 66คน และบุคลากร จำนวน 212 คน รวมจำนวน278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที (t-test แบบ Independent samples)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่

ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการวางแผนงานบุคคล รองลงมาคือ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการชำระรักษาบุคคล และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากร มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา

² คณะศึกษาศาสตร์ศิลปศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา อาจารย์ที่ปรึกษา

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล

Abstract

The researcher aims to study The Administration in Basic Educational Institution, Suwannaphum Sub District, Roi-Et Province And compare The Administration in Basic Educational Institution, Suwannaphum Sub District, Roi-Et Province, classified in term of sex and position institution. The sample group consists of educational institution administrators and personnel, totally 278 people. The instrument used for data collection was a 5 level rating scales questionnaire. The reliability was 0.00. The data were presented, mean, standard deviation and t-test [Independent samples]

The study results showed that ;

1. The Administration in Basic Educational Institution, Suwannaphum Sub District, Roi-Et Province, the overall and each aspect were at the high level. When considering each aspect found that the highest level was planning engineer, followed by the individual practitioners, personal development, the maintenance

person and the lowest level was evaluation of the performance of individuals.

2. The comparison of Administration in Basic Educational Institution, Suwannaphum Sub District, Roi-Et Province, classified in term of sex. The condition of personnel educational institution administrators and personnel had The Administration in Basic Educational Institution, Suwannaphum Sub District, Roi-Et Province, the overall aspects were indifferent.

3. The comparison of the Administration in Basic Educational Institution, Suwannaphum Sub District, Roi-Et Province, classified in term of position. The condition of personnel educational institution administrators and personnel had The Administration in Basic Educational Institution, Suwannaphum Sub District, Roi-Et Province, the overall aspects were indifferent.

Keywords : Administration

บทนำ

การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าในการดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องอาศัยทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารงาน ได้แก่ คน งาน อุปกรณ์ และการจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ

ต่อการบริหาร การที่มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็น การส่งเสริมให้ห้องกัการหรือหน่วยงานบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของ การบริหารของทุกหน่วยงาน ถ้าการ บริหารงานบุคคลบกพร่องหน่วยงานจะ เจริญก้าวหน้าได้ยาก โดยเฉพาะหน่วยงาน สถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยที่ สำคัญที่สุดของการบริหาร ซึ่งกระบวนการ บริหารการศึกษาได้กำหนดให้การบริหาร ด้านบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการ บริหาร เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูด บำรุงรักษาคนดีที่มีความรู้ ความสามารถไว้ ในหน่วยงานให้มาก และนานที่สุดเท่าที่ หน่วยงานต้องการ (อรุณรักษ์ สุขบุญ,2552:2)

การดำเนินงานบุคลากรของ สถานศึกษาอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน บุคลากร คือ บุคลากรไม่ครบตามกลุ่มสาระ วิชาหลัก ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียน การสอนทำได้ไม่เต็มที่ ปัญหาการบรรจุและ แต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไป ด้วยความล่าช้าและไม่ต่อเนื่อง ซึ่งส่งผล กระทบในการจัดเตรียมบุคลากรเข้า ปฏิบัติงาน ปัญหาด้านขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น การคมนาคม ที่ไม่สะดวก ทำให้เกิดอุปสรรคในการ เดินทาง และปัญหาด้านครู เนื่องจากครุมี ภาระงานด้านการสอนและภาระงานอื่น ๆ มาก ทำให้ครูเกิดความเครียด และไม่มีเวลา

จัดเตรียมการสอน และการจัดกิจกรรมการ สอนให้แก่นักเรียนได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็น ของบุคลากร จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามแนวคิด ของ วิชัย โธสุวรรณจินดา(2549) มี 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนงานบุคคล การจัดบุคคล เข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล การชำระ รักษาบุคคล และการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,045 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2558 จำนวน 278 คน กำหนดขนาดกลุ่ม

ตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610, 1970 : 607-610 อ้างจาก บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 43-44) โดยการแบ่งสุ่มแบบชั้น (Stratified random sampling) ตามเพศ และตำแหน่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ และแบบสอบถามทั้งหมดมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 278 คน ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 268 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.40

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ และตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสุวรรณภูมิ

จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งโดยภาพรวมรายด้าน และรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง โดยการทดสอบที (t - test แบบ Independent samples)

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการวางแผนงานบุคคล และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านสรุปผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนงานบุคคลโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ มีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ รองลงมาคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ มีการคาดคะเนความต้องการกำลังบุคลากร

เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

1.2 ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติ

ไว้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ มีการประชุมชี้แจง ก่อนเริ่มงานแก่บุคลากร และข้อที่มีการปฏิบัติ ต่ำสุดคือ มีการพิจารณาบุคลากรตามลำดับ ความสำคัญ และความเร่งด่วนของแผนงาน

1.3 ด้านการพัฒนาบุคคล โดย ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีการปฏิบัติ สูงสุด คือ สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม เพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ การจัดหาหรือให้ข้อมูลแหล่งเรียนรู้แก่ บุคลากร เพื่อพัฒนาตนเอง

1.4 ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยภาพ รวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของ โรงเรียนอย่างทั่วถึง รองลงมาคือ มีการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ การ ให้ความเอาใจใส่ชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ

1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคคล โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ มีการปฏิบัติสูงสุดคือ มีแผนการประเมินผล การปฏิบัติ งานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ มีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า และ ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ แจ้งผลการประเมิน การปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับทราบ

2. ผลการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีเพศ และตำแหน่งต่างกัน โดยภาพรวมและ รายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

1. บุคลากร มีความเห็นว่าการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอำเภอสุวรรณ ภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก อาจเป็นเพราะการบริหารงาน บุคคลเป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสำคัญกับ สถานศึกษา โดยผู้บริหารได้ให้ความสำคัญ ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนงานบุคคล พบว่า สถานศึกษามีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน โดยการบริหารงานใน สถานศึกษาอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ให้ความสำคัญในการบริหาร งานบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหาร ที่ ส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของจันจิรา อินทเสาร์ (2550) เรื่องการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลมีการกำหนด แผนงานบุคคลไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนการใช้บุคคลที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคคลเขาปฏิบัติงาน ไว้อย่าง ชัดเจน มีการจัดประชุม อบรม สัมมนา และ เปิดโอกาสให้บุคคลศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคคลมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง

มีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีแผนการประเมินผลงาน และติดตามการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างสม่ำเสมอ 2) ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน พบว่าสถานศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และมีการประชุมชี้แจงก่อนเริ่มปฏิบัติงานแก่บุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ และมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถพัฒนางานที่รับผิดชอบจนบรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด สอดคล้องกับการศึกษาของ ของวิระ สุรินทร์ (2553) เรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระบบคุณธรรม และมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคคลเข้าปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาบุคคล พบว่าสถานศึกษา มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ซึ่งสถานศึกษาได้สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมทุกครั้งที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของเอกชัย เปี้ยอุ๊ด (2551) เรื่องการพัฒนาบุคคลของโรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง พบว่า พัฒนาบุคคลอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบงานต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคคลเข้า รับการฝึกอบรม การ

สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การผลิตสื่อ นวัตกรรม การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมให้บุคคลได้ศึกษาต่อแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมีการนิเทศภายใน 4) ด้านการดำรงรักษาบุคคล พบว่าบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างทั่วถึง มีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ ปัญหาที่พบคือการจัดสวัสดิการมีน้อยและไม่ทั่วถึง ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ วิไลวรรณ ยะสินธ์ (2552) เรื่องการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ภายหลังจากย้ายไปสังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ พบว่า ด้านการธำรงรักษาบุคคล มีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ โดยให้บุคคลมีส่วนร่วม และมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้เป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลทั่วไป และ 5) ด้านการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบุคคล พบว่าสถานศึกษามีแผนการ ประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน และมีการแจ้งเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมจัดเอกสารการเรียนการสอนให้พร้อมแก่การประเมิน สอดคล้องกับการศึกษาของ วิระ สุรินทร์ (2553) เรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัด

เชียงใหม่ พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินในรูปแบบคณะกรรมการ ตลอดจนให้บุคคลมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคคลทราบ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการคาดคะเนความต้องการกำลังบุคคล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของบุคคลภายในองค์กร รวมถึงการพิจารณาบุคลากรตามลำดับความสำคัญ และความเร่งด่วนของแผนงาน

เพื่อลดปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มากจนเกินไป

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการจัดการหรือให้ข้อมูลแหล่งเรียนรู้แก่บุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญใส่ใจชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร เช่น จัดให้มีสวัสดิการนอกเหนือจากที่ราชการจัดให้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

4. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับทราบ เพื่อให้บุคลากรนำข้อบกพร่องของตนไปปรับปรุงแก้ไขให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จันจิรา อินทะเสาร. 2550. การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. การศึกษาแบบอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2545. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2549. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โพรเพช.
- วิไลวรรณ ยะสินธุ์. 2552. การบริหารงานบุคลากรโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ภายหลังการย้ายไปสังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ. การศึกษาแบบอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วีระ สุรินทร์. 2553. การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็ก ในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาแบบอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรุณรักษ์ สุขบุญ. 2552. การบริหารบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองจันทบุรี. ปริญญาานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เอกชัย เปี้ยอุ๊ด. 2551. การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง. ปริญญาานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.