

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในระดับรากหญ้า ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะหาทางต่อยอดให้เยาวชนของชาติมีความพร้อม มีความเจริญก้าวหน้าพร้อมจะเป็นกำลังหลักของชาติได้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าต่อไป องค์ประกอบที่สำคัญสูงสุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาระบบที่ยั่งยืน คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคนสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่าง ๆ ในสังคมเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต เริ่มจากวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถต่าง ๆ ทั้งการดำรงชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมพลังสร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้^๑

การปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นแนวทางที่มีความสำคัญยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนการศึกษาให้เป็นการศึกษาที่ดี มีคุณภาพ เครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของไทยคือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๓ นับเป็นครั้งแรกที่นโยบายการศึกษาของชาติมีสถานะภาพเป็นพระราชบัญญัติ เป็นการปรับเปลี่ยนครั้งสำคัญทั้งแนวคิดโครงสร้าง และกระบวนการ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยและคุณภาพของคนไทยโดยรวมให้สูงขึ้น^๒

สถานศึกษามีฐานะทางสังคมมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ความรู้แก่สมาชิกทางสังคมโดยการใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการ ซึ่งโดยทั่วไปมีอยู่ ๔ ปัจจัย ด้วยกัน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งนี้ทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้แต่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจจะกำหนดแผนงาน โครงการหรือระบบงานไว้ดีอย่างไรก็ตาม ถ้าหากขาดคนรับผิดชอบงาน ไม่มีความรู้ ไม่มีวิสัยทัศน์ กับงานที่ทำอยู่ ก็จะทำให้แผนงานโครงการของงานที่กำหนดไว้ดำเนินการได้อย่างล่าช้าหรือไม่สำเร็จ ดังนั้นผู้บริหาร

สถานศึกษาจึงควรที่จะให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นพิเศษ เมื่อคนเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหันมาดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือกระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีศักยภาพ และประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลังมีขวัญ

^๑ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๒.

^๒ กระทรวงศึกษาธิการ, กระทรวงศึกษาธิการกับการขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๕๒), หน้า ๑.

และกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^๓

การบริหารงานของโรงเรียนจำเป็นต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานบุคคล นอกเหนือไปจากการบริหารงานอื่น ๆ อาทิเช่น การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัยและวินัย การออกจากราชการ เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทั้ง ๕ งานนี้แล้ว จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลจัดว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน และธำรงรักษาคนดี ๆ นี้ไว้ปฏิบัติงานนาน ๆ เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานอย่างดีแล้วการบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช ๒๕๕๓ มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน ๑๔๘ โรงเรียน ซึ่งมีความแตกต่างทั้งสภาพภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้คุณภาพของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องให้การส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน จากสภาพปัจจุบันพบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ คือการขาดอัตรากำลังครูในสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้นเรียนซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ จะต้องพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษาและพัฒนาข้าราชการครู ให้มีความรู้ความสามารถและเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษาตลอดทั้งการปฏิบัติงานมีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างมืออาชีพ ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา ในเขตอำเภอชุมแสง จังหวัด นครสวรรค์ เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป^๔ รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อบทบาทของสถาบันศาสนาที่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างมนุษย์ที่มีความดี จริยธรรม และคุณธรรม โดยเฉพาะประชากรในประเทศไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ดังนั้นศาสนาพุทธจึงมีบทบาทต่อวิถีชีวิตของสังคมไทยในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่เกิดจนตายโดยเฉพาะบทบาทที่สำคัญของศาสนาพุทธก็คือ ด้านการศึกษา ที่จะทำอย่างไรให้ชาวพุทธหรือเยาวชนของชาติมีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมและสามารถนำหลักธรรมไปประกอบกรดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขบนพื้นฐานความมั่นคงของชีวิตดังปรากฏบทบาทที่สำคัญบทบาทหนึ่งตามมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่ให้สถาบันศาสนาเป็นองค์กรหนึ่งที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนดังนั้นการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีแนวทางยึดถือมากกว่าการตัดสินใจแบบไม่มีแนวทางยึดถือ เช่น ด้านแผนงานงบประมาณ นโยบาย ระเบียบ เป็นต้น หากภารกิจที่สำคัญของสถานศึกษา คือ การจัดการเรียนการสอนและมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี

^๓ รุ่ง แก้วแดง, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๔), หน้า ๘.

^๔ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๑, สรุปสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ, (กลุ่มงานนโยบายและแผน, ๒๕๕๓), หน้า ๑-๑๐.

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยจัดให้มีรายวิชาต่างๆ เป็นวิถีทางที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้นได้ ดังนั้นองค์ประกอบของแผนในการสถานศึกษาโดยจะต้องประกอบด้วยแผนพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่สำคัญด้วย

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาและนำเสนอแนวทางของการบริหารงานบุคคลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ที่ผ่านมามีปัญหาด้านหลักการบริหารงานบุคคลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านใดมากที่สุด เพื่อนำผลมาเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ตลอดจนข้อเสนอแนะไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อทราบปัญหา แนวทาง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๒.๔ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยในหลักปราศจากหลักอคติ ๔ กับภาพรวมของการนำหลักอคติ ๔ ใช้ในการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหาร

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอย่างไร

๑.๓.๓ ปัญหา แนวทาง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ เป็นอย่างไร

๑.๓.๔ หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยในหลักปราศจากหลักอคติ ๔ กับภาพรวมของการนำหลักอคติ ๔ มาใช้ในการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหาร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง ๔ ด้านคือ ๑) ด้านฉันทาคติ ๒) ด้านโทสาคติ ๓) ด้านภยาคติ ๔) ด้านโมหาคติ

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตด้านตัวแปรดังนี้

๑) **ตัวแปรต้น** ได้แก่ ตัวแปรต้นได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคล ในอำเภอชุมแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

๒) **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งประกอบด้วย ทั้ง ๔ ด้านคือ ๑) ด้านฉันทาคติ ๒) ด้านโทสาคติ ๓) ด้านภยาคติ ๔) ด้านโมหาคติ

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคล ในอำเภอชุมแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๑ จำนวน ๑๒ โรงเรียน จำนวน ๒๘๐ คน ในปีการศึกษา ๒๕๕๗ โดยการสุ่มตัวอย่างใช้การเปิดตารางของ Krejcie & Morgan^๕ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๖๒ คนโดยการสุ่มแบบแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

๑.๔.๔ ด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก

สำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ศึกษาทำการศึกษาจากโรงเรียนทั้งหมด ๑๒ โรงเรียน โดยเลือกโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ โรงเรียนประถมศึกษา โดยเลือกผู้บริหารจำนวน ๗ ท่าน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงแนวการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ได้แก่

- | | |
|---------------------------------|--|
| ๑) นางสาวรัชต์วลี คุณพิพัฒน์กุล | ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๑ (บ้านชุมแสง) |
| ๒) นางพัลลภา วิไลลักษณ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๒ (วัดครองระนอง) |
| ๓) นางสาวอรุณี ตั้งศรีวงศ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนพณิชยการเสนา |
| ๔) นางพิศวาส หมวกพิกุล | ผู้อำนวยการโรงเรียนสหวิทยานุสรณ์ |
| ๕) นางพงศ์สุภา สิงห์เรือง | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านต้นโพธิ์ (ประชานุกุล) |
| ๖) นายอนุวรรธน์ โพธิ์พุท | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเนิน |
| ๗) นายไพบูลย์ สิงห์โตทอง | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเกยไชยเหนือ |

^๕ Krejcie, Robert V. & Morgan, Daryle W. Determining Sample Size for Research Activities , (Educational and, Psychological Measurement. 30(3) 1970). P 608.

๑.๔.๕ ด้านสถานที่

สถานที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต ๑

๑.๔.๖ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ถึงเดือน ตุลาคม ๒๕๕๘ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานบุคคล โดยปราศจากหลักอคติ ๔ ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๕.๒ ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานบุคคล โดยปราศจากหลักอคติ ๔ ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การศึกษาการบริหารงานบุคคล โดยปราศจากหลักอคติ ๔ ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๔ ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๕.๕ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานบุคคล โดยปราศจากหลักอคติ ๔ ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้ มีความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์ที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ไว้ ดังนี้

๑.๖.๑ อคติ ๔ หมายถึง สิ่งที่ไม่ควรไป ไม่ควรเดินไปหา ไม่ควรทำ ไม่ควรประพฤติ ซึ่งมีอยู่ด้วยกันทั้งสิ้น อคติ ๔ อาจจะตีความหมายได้อีกมุมหนึ่งคือความลำเอียง ทั้ง ๔ ประการ เหตุแห่งความลำเอียงก็เนื่องมาจากมนุษย์ยังดักกิเลสได้ไม่หมดนั่นเอง ยังมีความรัก ความชอบ ความโลภ ความโกรธและความหลง อยู่นั่นเอง ด้วยเหตุนี้เอง เมื่อมนุษย์เราจะทำอะไรก็มักจะคิดถึงประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้องก่อนเสมอ ทำให้เกิดความลำเอียงขึ้น ๔ ประการ ดังนี้

๑ ปราศจากฉันทาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะรัก เพราะชอบเป็นพิเศษของการบริหารงานของผู้บริหารเช่น จัดให้ครูได้มีการอบรมวิทยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและวัดผลประเมินผลและติดตามผลหลังการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมโดยเท่าเทียมกัน

๒ ปราศจากโทสาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะชัง เพราะความเกลียดชังความไม่ชอบของผู้บริหารเช่น สวัสดิการ การแต่งตั้งกรรมการ การพิจารณาอนุญาต การลาภกิจ

๓ ปราศจากภยากติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะกลัวหรือเกรงใจของผู้บริหาร เช่น การสอบสวนวินัย การสนับสนุน การเปิดโอกาสให้ครูได้ชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาท

๔ ปราศจากโมหาคติ หมายถึง ความลำเอียงเพราะไม่รู้ของผู้บริหาร เช่น การวางแผนและกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครู และกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ลด

๑.๖.๒ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และผู้รักษาการในตำแหน่ง ดังกล่าว

๑.๖.๓ บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ ครูผู้สอน

๑.๖.๔ การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา (ตั้งแต่ระดับอนุบาล - ป. ๖) ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยการศึกษาการบริหารงานบุคคล คือ

๑. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรที่ได้รับการสรรหา และคัดเลือกเข้ามาในสถานศึกษาเพื่อปฏิบัติงานโดยพิจารณากำหนดบทบาทและหน้าที่อย่างเหมาะสมระหว่างคนกับงาน

๒. การกำหนดตำแหน่งงาน หมายถึง การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ

๓. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง พัฒนาการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น

๔. การรักษาวินัยของบุคลากร หมายถึง การมีระเบียบวินัย การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๕. การบำรุงรักษาบุคลากร หมายถึง การอารังไว้ซึ่งบุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษานานที่สุด การสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดกำลังใจและมีแรงใจในการทำงาน

๖. การให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึง การให้บุคลากรที่ทำงานไม่ได้หรือขาดประสิทธิภาพพ้นจากงาน

๑.๖.๕ โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานที่ศึกษาตามกฎหมายที่มีหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชนในสถานศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ได้ทราบถึงการศึกษาการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗.๒ ได้ทราบถึงแนวทางการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗.๓ ได้ทราบปัญหา แนวทาง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗.๔ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยในหลักปราศจากหลักอคติ ๔ กับภาพรวมของการนำหลักอคติ ๔ ใช้ในการบริหารงานบุคคลโดยปราศจากหลักอคติ ๔ ของผู้บริหาร