

แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

GUIDELINES FOR PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL
ADMINISTRATORS IN PATHUM THANI PROVINCE



พนธิพรรณ ชิตเนตร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

พนธิพรรณ ชัดิเนตร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี
Guidelines for Personnel Management of School
Administrators in Pathum Thani Province

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวพนธิพรรณ ชัดิเนตร

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

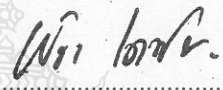
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.

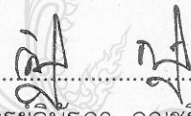
ปีการศึกษา

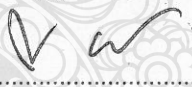
2565

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


 ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชรา เดชโสม, ศษ.ด.)

 กรรมการ
(อาจารย์ลีนัฐภา กุญชรินทร์, Ph.D.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

 คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่..8..เดือน..มีนาคม..พ.ศ. 2566..

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวพนธิพรรณ ชติเนตร
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 357 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) การวิเคราะห์เนื้อหา และการแจกแจงความถี่

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี มีดังนี้ (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์อัตรากำลัง ตามกรอบหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. เพื่อขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมทั้งติดต่อประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อขอสนับสนุนอัตรากำลังเพิ่มเติมตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด (2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะกรรมการบริหารโรงเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาต้องพิจารณาคัดเลือกบุคลากรตามสาขาวิชาเอก และตามความต้องการของสถานศึกษา โดยผ่านทางประกาศโรงเรียน สื่อสังคมออนไลน์ และสำนักงานจัดหางานจังหวัด (3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการบริหารโรงเรียนควรร่วมกันพิจารณาวางแผน ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานตามหน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ พร้อมทั้งยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานและความดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา (4) ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร เอื้ออาทรต่อบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายอาคารสถานที่ เพื่ออำนวยความสะดวก และความปลอดภัยให้กับบุคลากร (5) ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อนิเทศ กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร สร้างแนวคิดและเจตคติที่ดีในการประชุมครู โดยให้เสนอหลักเกณฑ์ในการประเมินแบบกัลยาณมิตรตามกรอบหลักเกณฑ์มาตรฐาน โดยอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง บริสุทธิ์ ยุติธรรม

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี

Thesis Title	Guidelines for Personnel Management of School Administrators in Pathum Thani Province
Name - Surname	Miss Fonthipan Khattinate
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Chaianan Munkong, Ed.D.
Academic Year	2022

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) study the current and desirable conditions of the personnel management of school administrators in Pathum Thani province and 2) propose guidelines for the personnel management to school administrators in Pathum Thani province.

The samples, derived from cluster sampling, consisted of 357 teachers and 5 school administrators as the key informants. The research instruments were a questionnaire and an interview form. The statistical methods for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, PNI_{Modified} and content analysis.

The results of the research showed the following: 1) The perceived current conditions and the desirable conditions of the personnel management of school administrators in Pathum Thani province were at the high level. 2) The suggested guidelines for the personnel management could be summarized as follows: (1) In terms of manpower planning and need analysis, school administrators should analyze the manpower situation according to the criteria of the Office of the Teacher Civil Service and Education Personnel Commission (OTEPC) to coordinate with and request required manpower from the concerned organizations. (2) Regarding recruitment, school administrators in cooperation with school administrative boards and school committees should consider recruiting new personnel according to the specific needs via school announcements, social media, and provincial employment offices. (3) With respect to the personnel development, school administrators should support the personnel to receive training and participate in field trips to enhance their knowledge and experience. Members of the personnel with outstanding performance or with distinctive virtues should be honored and rewarded. (4) In terms of

employee retention, school administrators should create a friendly atmosphere in the school and show generosity to members of the personnel. A committee to oversee school environment and facilities should be appointed to facilitate convenience and ensure safety for the personnel. (5) Regarding performance evaluation, school administrators should appoint a board to supervise and follow up the performance of members of the personnel. Positive attitudes toward personnel meetings should be encouraged, and friendly personnel evaluation criteria based on the standard performance evaluation guidelines should be agreed to ensure fairness in performance evaluation.

Keywords: personnel management, school administrators, Pathum Thani province



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ผู้ทรงคุณวุฒิ และ อาจารย์ ดร.ลินฐฎา กุญชรินทร์ กรรมการสอบ ที่ให้เกียรติมาเป็นคณะกรรมการสอบพิจารณาให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนโธสง ดร.วิษณุ เป็รียวนิม ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา นายปรีชา อารีวงษ์ และ นางสาวไอลดา สีสำลี รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชินวราราม(เจริญผลวิทยาเวศม์) ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี และ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาใช้วิจัย

ขอขอบคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาแต่ บิดา มารดา และครูอาจารย์ที่ให้การอบรมสั่งสอน ขอขอบคุณครอบครัวอันเป็นที่รัก และกัลยาณมิตรทุกท่าน ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจในวันนี้

ฝนิพรรณ ชติเนตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(6)
สารบัญ.....	(7)
สารบัญตาราง.....	(9)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย.....	12
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	15
1.3 คำถามของการวิจัย.....	16
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	16
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	18
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	19
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	40
2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	70
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	90
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	97
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี.....	97
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	97
2. ตัวแปรที่ศึกษา.....	97
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	98
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	98

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	100
6. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี	101
1. ผู้ให้ข้อมูล.....	101
2. ตัวแปรที่ศึกษา.....	102
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	102
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	102
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	102
6. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	122
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	122
5.2 การอภิปรายผล.....	128
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	132
บรรณานุกรม.....	134
ภาคผนวก.....	141
ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	143
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	144
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์ข้อมูลในการวิจัย.....	150
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	155
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	167
ประวัติผู้เขียน.....	174

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม.....	60
ตารางที่ 2.2 โรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1.....	71
ตารางที่ 2.3 โรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1.....	72
ตารางที่ 2.4 โรงเรียนในอำเภอลาดหลุมแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1.....	73
ตารางที่ 2.5 โรงเรียนในอำเภอสามโคก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	74
ตารางที่ 2.6 โรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	78
ตารางที่ 2.7 โรงเรียนในอำเภอลำลูกกา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	79
ตารางที่ 2.8 โรงเรียนในอำเภอหนองเสือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	80
ตารางที่ 2.9 สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	84
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม แนวทางการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	105
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี.....	106
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง.....	107
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง.....	108

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาบุคลากร.....	110
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการธำรงรักษา บุคคล.....	112
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	114



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
ภาพที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ข้อช่วยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา.....	18



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ 2 ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบการทำแผนระดับที่ 3 เพื่อให้การดำเนินงานของภาคี การพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2561 บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มีผลบังคับใช้ถึงวันที่ 30 กันยายน 2565 ส่งผลให้กรอบระยะเวลา 5 ปีของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เริ่มต้น ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 ซึ่งเป็นระยะ 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ

การกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่างๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตน ในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

แผนกลยุทธ์รายหมุดหมาย หมุดหมายที่ 12 กล่าวว่า ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบสนองโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ความเชื่อมโยงของหมุดหมายกับเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และยุทธศาสตร์ชาติ มุ่งตอบสนองเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จำนวน 2 เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ 2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยคนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมาย สามารถสร้างงานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้าง และใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งเป้าหมายที่ 3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาส และความเป็นธรรมด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ นอกจากนี้ หมุดหมายที่ 12 ยังมีความ

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันในประเด็น เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ทั้งในด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นเป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่งมีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิต ในศตวรรษที่ 21 และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต ด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม ในประเด็นเป้าหมายการสร้างความเป็นธรรม และ ลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และการกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ และสังคมเพิ่มโอกาส ให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกๆระดับ ตลอดจนเป้าหมายและผลลัพธ์ ของการพัฒนาระดับมหุคหมาย เป้าหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก และสามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคม ได้อย่างสงบสุข (ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570, น.121)

กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายในการปฏิรูประบบการพัฒนาครูเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลอย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เป็นประเทศพัฒนาแล้ว กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายการพัฒนา ครูเพื่อเชื่อมโยง กับวิทย์ฐานะ โดยการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยให้ความสำคัญ กับ "ระยะเวลา" ในการทำงานสั่งสมความชำนาญในระยะเวลาหนึ่งเชื่อมโยงกับการอบรมพัฒนาตนเอง โดยการจัดสรรงบประมาณการพัฒนาตนเองให้ข้าราชการครูคนละ 10,000 บาท/คน/ปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่าย ในการพัฒนาตนเอง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้ดำเนินการโครงการพัฒนาครู รูปแบบครบวงจรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้ข้าราชการครูเลือกพัฒนา ตนเองในหลักสูตรที่สอดคล้องกับตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID PLAN) และสอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษาและผู้เรียน เพื่อให้หน่วยงานส่วนกลางสามารถบริหารจัดการจัดสรรงบประมาณไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายให้กับครูที่แจ้งความประสงค์เข้ารับการอบรมในหลักสูตร ต่างๆ และสามารถทราบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในภาพรวมได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561, น.49)

การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น การกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน จัดการศึกษาให้มากที่สุด กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ การบริหารงาน

ในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่ยยากที่ซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคนซึ่งมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่างๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น.6)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, น.91) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านสำหรับด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดไว้ ดังนี้

- 1) สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
- 2) สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- 3) สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และ
- 5) สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, น.91) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาสถานศึกษา จึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและจำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือกสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคนวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษากำหนดภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, น.43)

จากการศึกษาบริบทสภาพทั่วไปของสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี จากแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 มีการส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ทุกประเภทเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ เป็นมืออาชีพ และมีทักษะวิชาชีพขั้นสูง เช่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษาที่ผลิตครูในการผลิตและพัฒนาครูให้ตรงกับสาขาวิชา และสอดคล้องกับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 การสรรหาครูการพัฒนาครู การอบรมครู การพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยผู้ช่วยครูมืออาชีพ การอบรมเชิงปฏิบัติ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตาม วPA (ว9) การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นต่ำกว่าสายสะพาย ประจำปี 2564 (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2) (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1) (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี) แต่จากการวิเคราะห์สถานภาพของเขตพื้นที่การศึกษาจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (SWOT) ด้านจุดอ่อนของบุคลากรส่วนใหญ่มีปัญหาที่พบ ได้แก่ บุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตราที่กำหนด ขาดแคลนครูวิชาเอก และศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญตามกลุ่มสาระ ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอัตราการย้าย บางส่วนขาดการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรใหม่บางส่วนขาดทักษะในการปฏิบัติงาน (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี พ.ศ. 2561-2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1, น.36) (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี พ.ศ. 2559-2563สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาและเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.2 แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี เป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 5,841 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564)

2) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2564 โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 357 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยการสังเคราะห์จากแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการ ประกอบด้วย

1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3) การพัฒนาบุคลากร

4) การธำรงรักษาบุคคล

5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.5.1 การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถ เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การดำรงรักษาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.5.2 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่ม หรือลดจำนวนบุคลากร จัดทำคู่มือและโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา พร้อมทั้งวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรเพื่อกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ นำมาซึ่งจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน และการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในอนาคต

1.5.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กลวิธีในการค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน มีกระบวนการหรือหลักการที่เหมาะสมในการสรรหาบุคคล มีการสร้างแรงจูงใจให้เห็นถึงโอกาสในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากร โดยการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร ตลอดจนการทดลองปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพ และดำเนินการตามกระบวนการด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม

1.5.4 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีและกระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา มีกิจกรรมที่เพิ่มพูนประสบการณ์ ส่งเสริมความรู้ความสามารถบุคลากรในสถานศึกษา จัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาการปฏิบัติการด้านวิชาการ และสร้างผลงานในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง รวมไปถึงการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน พร้อมทั้งแนะนำให้บุคลากรนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

1.5.5 การดำรงรักษาบุคคล หมายถึง กระบวนการดูแล ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในสถานศึกษา สร้างประสบการณ์ที่ดีให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน รวมถึงการให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม การยกย่อง ชมเชย กรณีที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ หรือประสบความสำเร็จ พร้อมทั้งการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีพร้อมปฏิบัติงาน

1.5.6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน และมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินการเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส มีการให้บำเหน็จความชอบ

คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การกำหนดหลักเกณฑ์บกลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการบันทึกข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาในส่วนที่ยังบกพร่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน

1.5.7 สถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.5.8 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.5.9 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยนำแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษามาสังเคราะห์หาความถี่ ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป จึงได้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

1.7.2 ผู้ที่สนใจสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการวางแผนบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าจากตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.1 พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.3 ความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.4 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 2.2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 2.2.3 หลักการบริหารงานบุคคล
 - 2.2.4 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล
- 2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.3.1 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1
 - 2.3.2 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2
 - 2.3.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

- 2.1.1 พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 กรกฎาคม 2553 มีผลให้ระบบการจัดการศึกษาของไทยต้องเปลี่ยนแปลงอย่างมากหลายด้าน สาระสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาเป็นประเด็นสำคัญ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

“มาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา

ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

ในกรณีที่สถานศึกษาใดจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา การกำหนดให้สถานศึกษาแห่งนั้นอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาใด ให้ยึดระดับการศึกษาของสถานศึกษานั้นเป็นสำคัญ ทั้งนี้ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในกรณีที่เขตพื้นที่การศึกษาไม่อาจบริหารและจัดการได้ตามวรรคหนึ่ง กระทรวงอาจจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานดังต่อไปนี้ เพื่อเสริมการบริหารและการจัดการของเขตพื้นที่ศึกษาก็ได้

- (1) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ
- (2) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดในรูปแบบการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย
- (3) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ
- (4) การจัดการศึกษาทางไกลและการจัดการศึกษาที่ให้บริการในหลายเขตพื้นที่การศึกษา

มาตรา 4 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคห้าของมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

“ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสถานศึกษาเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าจะอยู่ในอำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาใด ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยการศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีระบบการบริหารและการจัดการศึกษาของทั้งสองระดับรวมอยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดความไม่คล่องตัว และเกิดปัญหาการพัฒนาการศึกษา สมควรแยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้การ

บริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (2547) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2547 เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 24 ธันวาคม 2547 เป็นผลให้ระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูเปลี่ยนแปลงไป ระบบการบริหารงานตามกฎหมายใหม่นี้เป็นระบบการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยมีคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ตั้งเป็นองค์กรรองรับการกระจายอำนาจ และมี ก.ค.ศ. เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคล มีการกำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ซึ่งสามารถก้าวหน้าได้ถึงวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ มีบัญชีเงินเดือนของตนเอง ซึ่งถือเป็นมิติใหม่ที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีบัญชีเงินเดือน เงินวิทยฐานะและมีเงินประจำตำแหน่งเป็นของตนเองทำให้สามารถกำหนดเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งให้สอดคล้องและเหมาะสม ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่ต้องการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลอื่น เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีรายได้ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพของตนเอง

กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

มาตรา 16 การประชุม ก.ค.ศ. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุมในการประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการทำหน้าที่แทน ถ้าไม่มีรองประธานกรรมการหรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุมในการประชุม ถ้ามีเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใด โดยเฉพาะหรือมีกรณีเข้าข่ายกฎหมายกำหนดว่ากรรมการผู้นั้นมีส่วนได้เสีย กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 17 ก.ค.ศ. มีอำนาจตั้งอนุกรรมการวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ เพื่อทำการใดๆ แทน ก.ค.ศ. ทำหน้าที่เช่นเดียวกับคณะอนุกรรมการอื่นที่กำหนดตามพระราชบัญญัตินี้ได้

มาตรา 18 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเป็นกรรมการใน ก.ค.ศ. อนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และกรรมการอื่นตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติใน ขณะเดียวกัน มิได้เว้นแต่การเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง

มาตรา 21 ให้มีคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขต พื้นที่การศึกษา เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา” โดยออกนามเขตพื้นที่ศึกษานั้นๆ ประกอบด้วย

มาตรา 25 ในส่วนราชการอื่นนอกจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ ก.ค.ศ. ตั้ง อ.ก.ค.ศ. เพื่อทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนราชการนั้น ทั้งนี้ การตั้งการพ้นจากตำแหน่งและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

การศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นไปตามที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล ได้กำหนดหน้าที่และหลักในการดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลเอาไว้ จึงได้ยก มาตรากฎหมายบางมาตราของกฎระเบียบในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามากกว่าอ้างอิงไว้ เพื่อให้ได้เห็นถึงความสำคัญของการ บริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถม ศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร. ให้ไว้ ณ วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 เป็นปีที่ 65 ในรัชกาลปัจจุบัน พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำ และ ยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากร ทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจา นุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกความใน (5) ของมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(5) กรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมาจากการเลือกตั้งจำนวนสิบสองคน ประกอบด้วย ผู้แทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาฝ่ายละหนึ่งคน ผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานการศึกษาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาฝ่ายละหนึ่งคน ผู้แทนข้าราชการครูจำนวนห้าคน ซึ่งเลือกจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวนสามคน ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจำนวนหนึ่งคน และข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวนหนึ่งคน ผู้แทนข้าราชการครูสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา หรือสังกัดกระทรวงวัฒนธรรมจำนวนหนึ่งคน และผู้แทนบุคลากรทางการศึกษาอื่นสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาฝ่ายละหนึ่งคน”

มาตรา 4 ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของ มาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 21 ให้มีคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” และคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” สำหรับแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี ซึ่งประกอบด้วย

(1) ประธานอนุกรรมการซึ่งอนุกรรมการเลือกกันเองจากผู้ทรงคุณวุฒิตาม (3) ในการนี้ ให้ถือว่าอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (3) มีจำนวนเท่าที่มีอยู่

(2) อนุกรรมการโดยตำแหน่งจำนวนสองคน ได้แก่ ผู้แทน ก.ค.ศ. และผู้แทนครูสภา ซึ่งคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการศึกษา ด้านกฎหมาย หรือด้านการเงินการคลัง

(3) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน ซึ่งคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการศึกษา ด้านกฎหมาย และด้านการเงินการคลัง ด้านละหนึ่งคน

(4) อนุกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแล้วแต่กรณี จำนวนสามคน ประกอบด้วย ผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนข้าราชการครูจำนวนหนึ่งคน และผู้แทนบุคลากรทางการศึกษาอื่น จำนวนหนึ่งคน”

มาตรา 5 ให้กรรมการ ก.ค.ศ. ในส่วนของกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตามมาตรา 7 (5) ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะได้มีการเลือกตั้งกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ในการนี้ให้กรรมการผู้แทน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของ กรรมการ ก.ค.ศ. ในส่วนของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และมีให้นับวาระการดำรงตำแหน่งเป็นวาระการ ดำรงตำแหน่งต่อเนื่อง

มาตรา 6 ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่มีอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ทำหน้าที่ เป็น อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ถ้ากรณีมี อนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. ตามมาตรา 21(4) คนใดที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ให้อนุกรรมการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง โดยให้ถือว่าอ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาในขณะนั้นมีองค์ประกอบเท่าที่เหลืออยู่ และยังคงทำหน้าที่ต่อไปจนครบวาระ แล้วจึง ดำเนินการแต่งตั้ง หรือเลือกตั้งอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตาม พระราชบัญญัตินี้

ในระหว่างที่ยังมิได้ดำเนินการให้มี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ให้ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ตามพระราชบัญญัตินี้แต่ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ ใช้บังคับ โดยให้ถือว่าการปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญนั้น มีผลผูกพันและใช้บังคับได้ดังเช่น อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

มาตรา 7 การใดอยู่ระหว่างดำเนินการหรือเคยดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เฉพาะเรื่องการบริหารงานบุคคล การ ดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์ที่เกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินการ

ต่อไปในเรื่องนั้น จะสมควรดำเนินการประการใด และอยู่ในอำนาจของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 8 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ได้มีการปรับปรุงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ต้องปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 กฎกระทรวง (2550, น.29-36) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก หน้า 29 ราชกิจจานุเบกษา 16 พฤษภาคม 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี ในเรื่องดังต่อไปนี้

ด้านการบริหารงานบุคคล

(ก) การวางแผนอัตรากำลัง

(ข) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ค) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

(ง) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

(ฉ) การลาทุกประเภท

(ช) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

(ซ) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

(ณ) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

(ญ) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
(ฎ) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
(ฏ) การออกจากราชการ
(ฐ) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
(ฑ) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์

(ฒ) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก หน้า 32 ราชกิจจานุเบกษา 16 พฤษภาคม 2550

(ณ) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
(ด) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
(ต) การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทาง
การศึกษา

(ถ) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
(ท) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินการที่เกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น ข้อ 2 การกระจายอำนาจการบริหารและ
การจัดการศึกษาตามข้อ 1 ให้ค้ำถึงหลักการดังต่อไปนี้

1) ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่
การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีด
ความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีที่
เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ

3) ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา

4) ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา

5) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่

6) มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษา
ให้มากที่สุดเพื่อให้สถานศึกษานั้นมีความเข้มแข็งและความคล่องตัว

7) เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา

8) เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ โดยตรง

ข้อ 3 การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กำหนดในข้อ 1 เรื่องใด
จะกำหนดให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา เป็นผู้รับมอบ

การกระจายอำนาจ ให้เป็นไปตามที่ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณีประกาศกำหนด ทั้งนี้ ในประกาศดังกล่าวอาจกำหนดให้ในระยะแรก
มีการกระจายอำนาจเฉพาะบางเรื่อง หรือกำหนดการกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่การศึกษาหรือ
สถานศึกษาแตกต่างกันตามลักษณะหรือความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งอาจ
กำหนดเงื่อนไขที่ต้องปฏิบัติในการดำเนินการตามที่ได้รับมอบการกระจายอำนาจได้ แต่จะต้องปรับปรุง
การกระจายอำนาจนั้นให้เพิ่มมากขึ้นตามช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้เป็นไปตามหลักการในข้อ 2
สำหรับการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษา อาจกำหนดให้การดำเนินการในเรื่องใด ต้องได้รับความ
เห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาด้วยได้

เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก หน้า 34 ราชกิจจานุเบกษา 16 พฤษภาคม 2550 เพื่อ
ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยถูกต้อง ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณีอาจประกาศกำหนดขอบเขตวิธีการปฏิบัติงานตามที่มีการกระจาย
อำนาจ เพื่อให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาที่ได้รับ
มอบการกระจายอำนาจปฏิบัติได้

ข้อ 4 ให้สำนักงานปลัดกระทรวง หรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
แล้วแต่กรณี มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม และกำกับดูแลการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด
การศึกษา ดังต่อไปนี้

(1) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับการกระจายอำนาจ
อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) จัดให้มีระบบการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการ
กระจายอำนาจ ให้เป็นไปตามกฎหมาย

(3) ให้ข้อเสนอแนะหรือแนะนำการใช้อำนาจ ตลอดจนมีอำนาจยับยั้งและแก้ไขการ
ใช้อำนาจของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ให้เป็นไป
ตามกฎหมาย

(4) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาระบบการกระจายอำนาจการบริหาร
อย่างต่อเนื่อง

(5) รายงานผลการดำเนินการกระจายอำนาจและเสนอแนะปัญหาอุปสรรค และ
แนวทางการพัฒนาต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ให้ผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม กำกับดูแล และประเมินผลการดำเนินงานของ
สถานศึกษาที่ได้รับมอบการกระจายอำนาจ ให้เป็นไปตามแนวทางที่ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือ
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

ข้อ 5 ในกรณีที่ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นสมควร หรือได้รับการร้องขอจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือกลุ่มสถานศึกษา ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอาจประกาศกำหนดให้ รวมกลุ่มสถานศึกษาหลายแห่งทั้งในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันหรือต่างเขตพื้นที่การศึกษาเป็นระบบ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา เพื่อดำเนินการหรือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ ในเรื่องที่ได้รับการกระจายอำนาจ โดยคำนึงถึงความพร้อมของแต่ละสถานศึกษาด้วย

เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก หน้า 35 ราชกิจจานุเบกษา 16 พฤษภาคม 2550

ข้อ 6 การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้เป็นไปตาม กฎหมายว่าด้วยการนั้น วิจิตร ศรีสอาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ให้ไว้ ณ วันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2550

เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก หน้า 36 ราชกิจจานุเบกษา 16 พฤษภาคม 2550

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา 39 แห่ง พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้าน วิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และ วิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เรื่อง การพัฒนาครู กระทรวงศึกษาธิการ (2560, น.25) นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2560 เรื่องการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชา ด้วย Active Learning และ Professional Learning Community (PLC) สู่คุณภาพ Thailand 4.0 ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่เกิดจากการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกัน ของครูผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเพื่อไม่ให้เป็นภาระเพิ่มภาระให้กับครู และไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการอบรม PLC มาก กระทรวงศึกษาธิการจึง กำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรม PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็น เกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ใหม่ที่จะประกาศใช้ต่อไปด้วยนั้น สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC : Professional Learning Community) สู่สถานศึกษาทั้งระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ

สถานศึกษา เป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมโครงการนำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง

ความสำเร็จของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยหลายปัจจัย ที่จะต้องชี้ชวนให้บุคลากรมีความเข้าใจและยอมรับด้วยตนเองก่อน เช่น การยอมรับว่า หัวใจหลักของการเรียนรู้ของครู คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน และการสอน/การปฏิบัติงานของครูมีผลต่อการเรียนของผู้เรียน ความเข้าใจ ความแตกต่างของระดับการเรียนรู้การสร้างบรรยากาศความร่วมมือร่วมใจ การสร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร การรับฟัง และแสดงความคิดเห็นด้วยทัศนคติเชิงบวก และแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ประกอบด้วย ภูมิสังคมระเบิดจากข้างใน การมีส่วนร่วม ประโยชน์ส่วนรวม องค์กรรวม ทำตามลำดับขั้น ไม่ติดตำรา ฟังตนเอง และประหยัดเรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด เนื่องจาก ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกัน เพื่อทำงานร่วมกัน และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน วางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้น โดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิพากษ์วิจารณ์การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งมั่นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม มีการดำเนินการอย่างน้อย 5 ประการ คือ

- 1) มีเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้/การพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
- 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน้างาน/สถานการณ์จริงของชั้นเรียน
- 3) ทุกฝ่ายเกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้และรวมพลัง/หนุนเสริมให้เกิดการสร้างความรู้เปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย
- 4) มีการวิพากษ์สะท้อนผลการพัฒนาผู้เรียน
- 5) มีการสร้าง HOPE ให้ทีมงาน ประกอบด้วย
 - (1) Honesty & Humanity เป็นการยึดข้อมูลจริงที่เกิดขึ้นและให้การเคารพกันอย่างจริงจัง
 - (2) Option & Openness เป็นการเลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียนและพร้อมเปิดเผย/ เปิดใจเรียนรู้จากผู้อื่น
 - (3) Patience & Persistence เป็นการพัฒนาความอดทนและความมุ่งมั่นทุ่มเทพยายาม จนเกิดผลชัดเจน
 - (4) Efficacy & Enthusiasm เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในผลของวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับผู้เรียนว่า จะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : PLC นั้น นอกจากจะต้องประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลดังที่กล่าวไปแล้ว การรวมตัวกันของสมาชิกชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพยังต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้เกิด PLC ไว้อย่างหลากหลาย อย่างไรก็ตามสามารถสรุปคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิด PLC ได้ 5 ประการ คือ 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision) 2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective responsibility for students learning) 3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) 4) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) 5) การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive Conditions Structural Arrangements and Collegial Relationships) (Hord, Roussin & Sommers, 2009) กระทรวงศึกษาธิการได้มอบนโยบายให้กับคณะกรรมการดำเนินงานในการประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมการอบรม “PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ในวันที่ 2 มีนาคม 2560 ว่า “ขณะนี้กระทรวงศึกษาธิการมีแนวทางส่งเสริมให้มีการอบรม PLC (Professional Learning Community) หรือ “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ แนวคิดของการอบรม PLC คือ การนำคนมาอยู่ร่วมกันเกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้กันระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม จนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่างๆ ที่จะเป็นแนวทางการพัฒนา อย่างไรก็ตามเพื่อไม่ให้เป็นภาระให้กับครูและไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการอบรม PLC มาก จนกระทั่งครูไม่มีเวลาสอนเด็กในชั้นเรียน จึงจะกำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรม PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ใหม่ที่จะประกาศใช้ต่อไปนั้น นับว่า PLC เป็นการพัฒนาศักยภาพโดยเริ่มจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) แทนที่จะสั่งการจากส่วนบนลงมา สิ่งสำคัญที่สุดของการอบรม PLC อยู่ที่การเรียนรู้ (Learning) กล่าวคือ ผู้เข้าอบรมต้องรู้ว่า “วันนี้ได้เรียนรู้และแบ่งปันความรู้อะไรบ้าง” และ “จะทำอย่างไรให้ความรู้จากการอบรม ส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาของเด็ก” ไม่ใช่คำนึงถึงวิทยฐานะเพียงอย่างเดียว แต่วิทยฐานะเป็นเพียงรางวัลตอบแทนว่า ครูมีความเก่งเพียงไหน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มอบนโยบายในการประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมการอบรม “PLC (Professional Learning Community) : ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” แก่ผู้เข้าร่วมประชุม ซึ่งเป็นข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตภาคเหนือ จัดขึ้นระหว่างวันที่ 2-4 มีนาคม 2560 ณ โรงแรมบางกอก พาเลซ โดยมี นายอำนาจ วิชยานุวัติ ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้บริหารสถานศึกษา และนักวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ นพ.ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ กล่าวว่า การที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้จัดทำโครงการดังกล่าว ถือเป็นจุดเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของการพัฒนาครูในประเทศไทย เพราะมุ่งหวังให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้ตรงตามศักยภาพ

สามารถนำความรู้จากการอบรมไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการประกอบอาชีพครู อีกทั้งเป็นการพัฒนาครูเพื่อเชื่อมโยงกับวิทยฐานะ ซึ่งในอนาคตอันใกล้นี้ครูทุกคนจะมี Logbook และมี e-Portfolio ในการสะสมชั่วโมง ว่าไปเข้ารับการอบรมหลักสูตรใดไปแล้วบ้าง และใช้เงินคูปองการอบรมที่จะได้รับคนละ 10,000 บาทต่อปีไปแล้วเท่าไร เงินดังกล่าวไม่สามารถโอนไปเป็นเงินค่าใช้จ่ายอื่นได้ และกระทรวงศึกษาธิการจะมีการประเมินผลหลักสูตรต่างๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของครูรายอื่นๆ ในการเลือกเข้ารับการอบรมต่อไปในอนาคตด้วย โดยสรุป การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูจะเน้นไปที่ 2 ส่วน คือ ด้านปริมาณ โดยมุ่งหวังให้ครูสะสมชั่วโมงการสอน เพราะครูยิ่งสอนมาก ยิ่งเก่งเหมือนนักบินที่มีการสะสมชั่วโมงบิน ด้านคุณภาพ ที่จะให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และสามารถนำไปใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะได้ในทุกระดับ ตั้งแต่ครูชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ จนถึงเชี่ยวชาญพิเศษ โดยจะให้ครูไปเข้ารับการอบรมในหลักสูตร ที่ได้รับรองมาตรฐานตามวิทยฐานะจาก “สถาบันครูพัฒนา” สังกัดสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาที่กำลังจะจัดตั้งขึ้นในเร็วๆ นี้ โดยสถาบันครูพัฒนาจะทำหน้าที่เสมือนฝ่ายวิชาการในการพัฒนาหลักสูตรการอบรมให้กับข้าราชการครู ซึ่งจะมีหน่วยงานจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตรการอบรมให้สถาบันครูพัฒนาพิจารณา อีกทั้งครูสามารถเลือกหลักสูตรที่จะเข้าอบรมได้เองด้วย ถือเป็นนการยกเลิกระบบการสั่งการจากส่วนกลาง พร้อมทั้งทำลายระบบคอร์รัปชันของการจัดฝึกอบรม และตัดวงจรในการดึงครูออกจากห้องเรียนเพื่อไปเข้าอบรมหลักสูตรต่างๆ และการเข้ารับการอบรมจะนำไปรวมกับชั่วโมงการสอนของครูด้วย แต่หากครูคนใดแจ้งจำนวนชั่วโมงการเข้าอบรมเป็นเท็จก็จะมีคามผิดทางกฎหมาย พร้อมทั้งถูกเรียกคืนวิทยฐานะ และจะไปเริ่มต้นการขอวิทยฐานะใหม่ตั้งแต่แรก ขณะนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำลังพิจารณากำหนดวิธีการนับชั่วโมงการอบรมพัฒนาว่าต้องอบรมหลักสูตรอะไรบ้าง และแต่ละหลักสูตรคิดเป็นจำนวนชั่วโมงเท่าใด จึงจะขอมีและเลื่อนวิทยฐานะได้ สำหรับหลักสูตรการพัฒนาครูประจำการ จะทำในรูปแบบ PLC (Professional Learning Community) หรือ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน เช่น การเอาปัญหาของนักเรียนมาหารือหรือหาวิธีแก้ปัญหาร่วมกัน โดยไม่ใช่การ Lecture หรือการนำผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ มาบรรยาย

2.1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา มีผู้ให้ความหมาย ของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

วิมาลย์ ลีทอง (2563, น.11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียนในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ

โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563, น.20) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการอย่างเป็นระบบในสถานศึกษา โดยการดูแล ควบคุม และติดตามบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารบรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, น.11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

เค้ก อ่อนพุ่ม (2562, น.33) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการวางแผนและการจัดการศึกษา ของกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จด้วยการบริหารงาน 4 ด้าน คือ กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารงานทั่วไป เพื่อเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาศักยภาพของ ผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพและมีคุณภาพ

วัลลิกา พูลศิริ (2562, น.12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหาร โดยการอำนวยความสะดวก การควบคุม และการดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงผลสุดท้ายของการศึกษาเป็นสำคัญ และการควบคุมการจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ภายในสถานศึกษา และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

สีวรรณ ไชยกุล (2562, น.11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการโดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ซึ่งมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา และมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง

นรมน ชันตี (2561, น.15) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่กลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการการบริหารจัดการที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการดำเนินการ และทำให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

สิรินญา ศิริประโคน (2561, น.38) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการโดยกลุ่มบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นก็คือ การพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอดต้องกำหนดแผนงานวิธีการตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบโดยพึงพิงงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักด้วยความประหยัด ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าทั้งคน เงิน เวลา และทรัพย์สินอย่างอื่น เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561, น.20) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมของคุณธรรม เป็นการทำงาน มีผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานบริหารตามแผนที่กำหนดไว้ ที่มีผู้ร่วมกันดำเนินการตั้งแต่สองคนขึ้นไปในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งภายใต้ระเบียบและกฎเกณฑ์ โดยการใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, น.54) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารกลุ่มบุคคลกระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานใหม่ เป็นผู้นำทางความคิด การแก้ปัญหา การตัดสินใจ จัดเตรียมและจัดสรรการใช้ทรัพยากรต่างๆ จัดคนที่เหมาะกับงานแต่ละด้าน ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งถ้าสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล

สิรินภาวรรณ ทุมคำ (2559, น.10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา หรือโรงเรียนที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรม หรือใช้กระบวนการต่างๆ โดยความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยเริ่มจากการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การอำนวยการการควบคุม และการจัดการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา สำหรับการมีชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคม

Drucker (2013) (อ้างถึงใน เค้ก อ่อนพุ่ม, 2562, น.33) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น

Candoli et al. (1992) (อ้างถึงใน เค้ก อ่อนพุ่ม, 2562, น.33) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการจัดเตรียม หรือการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับทั้งให้บริการด้านต่างๆ แก่ระบบสถานศึกษา

Fenwick (1992) (อ้างถึงใน เค้ก อ่อนพุ่ม, 2562, น.33) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวางแผนการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล การบริหารระบบโรงเรียนต้องประกอบด้วย ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ทุกกิจกรรมต้องบริหารด้วยระบบ ไม่มีช่องว่างสามารถปฏิบัติได้ และไม่มีการเคลือบแฝง

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของสถานศึกษา ขับเคลื่อนโดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียน นำโดยผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มบริหารงานทั้ง 4 กลุ่มบริหาร ประกอบด้วย กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

2.1.3 ความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา

ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563, น.21) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ในการประสานงาน ส่งเสริม กิจกรรมต่างๆ ให้กับผู้เรียน ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ให้กิจกรรมดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยตรงตามวัตถุประสงค์ที่ทางสถานศึกษาตั้งไว้

เค้ก อ่อนพุ่ม (2562, น.36) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะเป็นกระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้นั้น คือ การพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องให้สถานศึกษาอยู่รอด โดยต้องกำหนดแผนงานวิธีการตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลอย่างประหยัด ใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้คุ้มค่าที่สุด ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

กรรณสพร ผ่องมาศ (2561, น.10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในด้านการประสานงานให้บุคคลต่างๆ ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานร่วมกันให้เป็นไปได้ด้วยดี ตลอดจนทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561, น.28) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักประสิทธิภาพ ที่มีการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ หากมีปัญหาก็สามารถที่จะดำเนินการแก้ไขได้ นอกจากนี้ยังต้อง

ใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรในการบริหารจัดการ และต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ต้องประหยัดทรัพยากรทุกอย่างให้มากที่สุด โดยให้งานนั้นบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อนุชิต สุขกิติ (2560, น.13) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็น กระบวนการดำเนินกิจกรรมด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และ องค์คณะบุคคลฝ่ายต่างๆ ของชุมชนในท้องถิ่นร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

Robbins (1994, p.11) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่า เป็น กระบวนการที่มีความสำคัญทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา ถ้าเปรียบเทียบกับระหว่างสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการบริหารที่ดี กับสถานศึกษาที่ไม่ให้ความสำคัญกับการบริหารประสิทธิภาพสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญต่อการบริหารย่อมแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง

สรุปได้ว่า การบริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จลุล่วง บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษามากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ บริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยอาศัยหลักการบริหารต่างๆ ตามบริบทของสถานศึกษา

2.1.4 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้
คุรุสภา (2549, น.126-127) อาศัยอำนาจตามความในข้อ 6 แห่งข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2547 และอำนาจตามความในข้อ 4 และ ข้อ 6 แห่งข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ประกอบกับมติคณะกรรมการคุรุสภา กำหนดมาตรฐานหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพไว้ ดังนี้

1) ให้มาตรฐานหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพเป็นเกณฑ์สำหรับคณะกรรมการคุรุสภาพิจารณารับรองหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้ส่วนหนึ่งของผู้ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

2) มาตรฐานหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพประกอบด้วย

(1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ต้องเป็นการพัฒนาผู้เข้าฝึกอบรมให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และสมรรถนะในการประกอบอาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และให้สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการดำเนินการได้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ

(2) โครงสร้างหลักสูตร ต้องเน้นพัฒนาสมรรถนะในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสาระสำคัญสามส่วน ดังนี้

(2.1) การฝึกอบรมภาคทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ ได้แก่ การนำความรู้และการเรียนรู้ทฤษฎีหรือองค์ความรู้ใหม่มาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดสมรรถนะสำคัญในการปฏิบัติงาน มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง

(2.2) การฝึกประสบการณ์ ได้แก่ การฝึกปฏิบัติงานหรือการศึกษาดูงานเพิ่มเติมเสริมทักษะด้านบริหารสถานศึกษา รวมทั้งการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง

(2.3) สมรรถนะ จุดประสงค์ของการฝึกอบรม และสาระความรู้ให้เป็นไปตามโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม แนบท้ายประกาศนี้

(3) รูปแบบและวิธีการฝึกอบรม

(3.1) รูปแบบการฝึกอบรม ให้มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการฝึกอบรม หรือรูปแบบอื่นใดที่สามารถก่อให้เกิดสมรรถนะตามที่กำหนด

(3.2) วิธีการฝึกอบรม ให้ใช้วิธีการที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การศึกษาด้วยตนเอง การบรรยาย การสนทนากลุ่ม การประชุมแบบมีส่วนร่วม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแสดงบทบาทสมมติการฝึกปฏิบัติระหว่างการฝึกอบรม การปฏิบัติจริงในสถานศึกษา กรณีศึกษา การศึกษาดูงาน การสัมมนา กลุ่มสัมพันธ์

(4) คุณสมบัติผู้เข้าฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังนี้

(4.1) มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่ครุสภารับรอง และมีความรู้ตามมาตรฐานความรู้ของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

(4.2) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือปฏิบัติการสอนและมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวด หรือหัวหน้าสาย หรือหัวหน้างาน หรือตำแหน่งบริหารอื่นๆ ในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

(5) การประเมิน

(5.1) ให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องผ่านเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

(5.1.1) มีระยะเวลาการเข้ารับการฝึกอบรมภาคทฤษฎีและการประยุกต์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาการฝึกอบรมในแต่ละหมวด

(5.1.2) ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานครบทุกชิ้นงานตามที่กำหนดในหลักสูตร

(5.1.3) ผ่านการประเมินผลรวมจากชิ้นงานสำคัญที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือศึกษาดูงานอย่างน้อยหนึ่งชิ้นงานการฝึกอบรมหลักสูตร

(5.2) ให้มีการประเมินผลโครงการ โดยประเมินผลภาพรวมทั้งโครงการเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมหลักสูตร

3) มาตรฐานของหน่วยฝึกอบรม หน่วยฝึกอบรมต้องจัดฝึกอบรมโดยดำเนินการ ดังนี้

(1) มีหลักสูตรการอบรม รายชื่อและประวัติวิทยากรการอบรม และรายการเอกสาร และสื่อประกอบการอบรม

(2) มีวิทยากรที่มีความรู้ ประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

(3) มีเอกสารและสื่อต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาให้เข้ารับการอบรมศึกษาก่อนการฝึกอบรม

(4) มีสาระเนื้อหาครอบคลุมองค์ความรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และมีการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการเนื้อหาทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ

(5) มีการจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกปฏิบัติงานหรือศึกษาดูงานด้านการบริหารสถานศึกษา

(6) มีการประชุมสัมมนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากฝึกปฏิบัติงานหรือศึกษาดูงาน

4) การออกวุฒิบัตร ให้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และหน่วยฝึกอบรมดำเนินการออกวุฒิบัตรการฝึกอบรมร่วมกันให้แก่ผู้ผ่านการประเมินผลการฝึกอบรม

Knezevick (1984) (อ้างถึงใน สุจินตนา ตรงประสิทธิ์, 2560, น.20) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่ รวมทั้งการเรียกชื่ออย่างอื่นแล้วแต่สถานศึกษา บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษานี้ Knezevick ได้กำหนดไว้ 17 บทบาท คือ

1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง (Direction Setter) หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) หมายถึง การเป็นผู้นำในงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา เป็นผู้มียุติพลและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

3) บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) เป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้น และระยะยาว ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา

- 4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน
ในสถานศึกษา
- 5) บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (Organizer) เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานใน
สถานศึกษา
- 6) บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
การจูงใจในการเปลี่ยนแปลง
- 7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ
ในสถานศึกษา
- 8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษา ติดต่อ
และประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- 9) บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) เป็นผู้คอยแก้ปัญหาความ
ขัดแย้งระหว่างบุคคล และกลุ่มภายในสถานศึกษา
- 10) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) เป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาต่างๆ
ของสถานศึกษา
- 11) บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน (System Manager) เป็นผู้นำในการจัดระบบงานและ
พัฒนาสถานศึกษา
- 12) บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) เป็นผู้นำทาง
ด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน และการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา
- 13) บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal Manager) เป็นผู้สรรหา คัดเลือก รักษา
และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
- 14) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) เป็นผู้นำทรัพยากรทั้ง
ทรัพย์สิน สิ่งของ และบุคคล มาใช้ให้เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพสูง
- 15) บทบาทเป็นผู้ประเมิน (Appraiser) เป็นผู้ประเมินการทำงาน และโครงการต่างๆ
ของสถานศึกษา
- 16) บทบาทเป็นประธานในพิธี (Ceremonial Head) เป็นผู้นำทางด้านการจัดงาน
และพิธีการต่างๆ ของหน่วยงาน ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา
- 17) บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Public Relater) เป็นผู้นำในการสร้าง
ความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์การติดต่อประสานงาน รวมทั้งการให้บริการ
วิชาการแก่หน่วยงานอื่นๆ

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์ (2560, น.22) กล่าวเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารไว้ว่า การบริหารการศึกษาที่มีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ เนื่องจากสังคมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยจำเป็นต้องจัดหาทรัพยากร วิชาการ และข้อมูลสารสนเทศจัดการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอด ต้องกำหนดแผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ประหยัด ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าทั้งคน เงิน เวลาและทรัพย์สิน ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น

Laudon & Laudon (2000) (อ้างถึงใน เค้ก อ่อนพุ่ม, 2562, น.42) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ

- 1) ด้านบุคคล ได้แก่ บทบาทด้านการเป็นหัวหน้าองค์กรหรือเป็นผู้นำของหมู่คณะ
- 2) ด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทด้านการเป็นศูนย์กลางระบบประสาทขององค์กร ประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน และเป็นรูปธรรมมากที่สุด
- 3) การตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้ริเริ่ม สร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ เป็นผู้จัดการปัญหาอุปสรรคต่างๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กร

เค้ก อ่อนพุ่ม (2562, น.42) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีสภาวะความเป็นผู้นำ และมีแนวทางการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการของสถานศึกษานิติบุคคล การบริหารงานนั้นจะต้องเป็นรูปแบบใหม่ เพราะประสิทธิภาพของการดำเนินงานของสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำในการบริหารจัดการการศึกษาโดยจำเป็นต้องจัดหาทรัพยากรทางวิชาการและข้อมูลสารสนเทศ และกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษา ประสาน และสร้างความร่วมมือกับบุคลากรในองค์กร ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่างๆ เพื่อทุกๆ ฝ่ายจะได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่สมบูรณ์

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีหลายบทบาทที่จะต้องปฏิบัติ มีทั้งที่บทบาทหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และบทบาทที่พึงประสงค์ ซึ่งผู้บริหารจะต้องบูรณาการบทบาทเหล่านั้นให้กลมกลืน โดยเน้นการส่งเสริม สนับสนุน รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง วางแผนกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งสนับสนุนการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพิ่มพูนความรู้ และ

ประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ตลอดจนการให้บริการด้านการจัดสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

โดยปกติการบริหารหรือการจัดการทั้งภาครัฐและเอกชนมักจะกล่าวถึงทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญในการจัดการหรือการบริหาร 4 ประการ คือ 1) บุคลากร (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุ อุปกรณ์ (Material) 4) การจัดการ (Management) ทรัพยากรบางอย่างมีในปริมาณที่จำกัด ดังนั้นผู้บริหารมีวิธีการหรือมาตรการอย่างไรในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทั้งปริมาณและคุณภาพ ในการนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ และจำเป็นสูงสุดในการบริหารจัดการ ถือว่าเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินการใดๆ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ราบรื่น ไม่มีปัญหาหรืออุปสรรค และสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการ

การดำเนินงานกิจการในสถานศึกษา ซึ่งเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการผลิตทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่สังคมทุกระดับ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ในระดับโรงเรียนขึ้นไปจนถึงระดับกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบุคคลที่เป็นรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี และผู้นำประเทศ

การบริหารงานบุคคล เป็นศัพท์ทางวิชาการที่ได้บัญญัติขึ้นโดยแปลความหมายจากภาษาอังกฤษว่า Personnel Administration, Personnel Management, Labor Relations, Industrial Relations และ Manpower Management ซึ่งคำในภาษาไทยจะใช้คำที่แตกต่างกัน เช่น การบริหารบุคคล การจัดการงานบุคคล การเจ้าหน้าที่ การบริหารงานเจ้าหน้าที่

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน จัดคนให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งการธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรอยู่ในองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนการให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นต้น

2.2.1 ความหมายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการค้ำประกันการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบครุและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะ

ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ไตรรงค์ จันทะบาล (2563, น.15) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคลในองค์การ หรือสถานศึกษา ตั้งแต่การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ เพื่อการบำรุงรักษา และพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลกับสถานศึกษา

ธनुส เสียงราช (2563, น.21) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการเพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริหารโรงเรียน หรือกระบวนการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์การ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้ เห็นคุณค่าของบุคคล เพื่อให้การทำงานได้บรรลุเป้าหมายสูงสุดที่องค์กรได้กำหนดไว้

ประพิม นภวงศ์ ณ อยุธยา (2563, น.12) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน หรือองค์การ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน เริ่มตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรม พัฒนา และบำรุงรักษา ตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยความพึงพอใจของบุคคลในองค์การ

พรทิพย์ เสือเหลือง (2563, น.28) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคล ให้ทำหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีการวางแผนอย่างเป็นระบบระเบียบ เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญต่อไป

พระสายสะหมอน คำพูนวง (2562, น.12) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดกับงาน และใช้บุคลากรนั้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายขององค์การ โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน การคัดเลือก การพัฒนา และการบำรุงรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ รวมถึงการหาวิธีการให้บุคลากรในองค์การที่ต้องการพ้นจากการปฏิบัติงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ยวดี สุตสายเนตร (2562, น.73) ระบุว่าการต่างๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่างๆ ตั้งแต่โอน ย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คงอยู่กับองค์กรยาวนานเท่านาน การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในสถานศึกษา นับตั้งแต่การได้บุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การดำรงรักษา และอบรมพัฒนา สวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน

ณัฐนิชาภัค พุทธสาร (2561, น.22) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรอย่างเป็นระบบ และกระบวนการตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ วินัยและการรักษาวินัย รวมถึงการฟื้นฟูสภาพจากการทำงาน

บวร เทศารินทร์ (2561, น.24) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่างๆ ตั้งแต่โอนย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กรยาวนานเท่านาน

พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วุฒโน) (2561, น.10) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารหรือการจัดการงานในด้านที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ โดยมีกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา จนถึงฟื้นฟูสภาพจากการทำงาน เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จสมความมุ่งหมายขององค์การ

เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560, น.49) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้เหมาะสมกับงาน ตรงตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ

พระชินกร ระวาทไชย (2560, น.10) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนินงานต่างๆ ในหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีทั้งหมด 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาบุคคลและคัดเลือก ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรของตนมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

Lunenbug & Allan (2000) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการสรรหาบุคลากร เริ่มตั้งแต่ด้านการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล การรักษาระเบียวินัย การลาออกจากราชการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

Nigro (1981) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ศิลปะของการคัดเลือกคนเข้าทำงาน และการใช้คนที่มีอยู่แล้วให้ทำงานอย่างมีคุณภาพสูงสุด และได้ผลงานมากที่สุด

Beach (1980) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวกับนโยบายและโครงการเกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคลฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่างๆ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์การหรือหน่วยงาน

Apply (1942) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการในการวางแผน และการกำหนดกระบวนการเกี่ยวกับตัวเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านศึกษาและวิจัย ในอันที่จะปรับปรุงนโยบายด้านบุคคล เทคนิคในการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาความสามารถของบุคคลในองค์การ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถ เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนา และเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การอำนวยการรักษาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ประพิท ฌณวงศ์ ณ อยุธยา (2564, น.15) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ผลกระทบที่เกิดจากสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทำให้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มมากขึ้น นอกจากการบริหารเพื่อประโยชน์ขององค์การแล้ว ยังจะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และประเทศชาติด้วย บุคคลจะปฏิบัติตามความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่ต้องอาศัยกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญมาก ทั้งในด้านการทำให้้องค์การมีความมั่นคง และเจริญก้าวหน้า ซึ่งหากมีระบบการบริหารบุคคลที่ดีแล้ว ย่อมจะทำให้การบริหารงานในระบบต่างๆ ประสบความสำเร็จตามไปด้วย

ไตรรงค์ จันทะบาล (2563, น.22) การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ หรือหน่วยงาน เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหาร เพื่อให้

องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยคน เป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด

ธนุส เหยียงราช (2563, น.25) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงาน ตั้งแต่การให้บุคคลเข้ามาทำงาน การมอบหมายงาน การพัฒนาของบุคคล การสร้างขวัญกำลังใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะจะช่วยทำให้องค์กร ประสบผลสำเร็จ เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน พนักงานเข้าใจในหน้าที่ของตน เข้าใจองค์กรทำให้ พนักงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จนำพาองค์กรไปสู่ เป้าหมายที่กำหนดไว้

พระมุนทะวี วงวิจิตติ (2562, น.36) กล่าวว่า การบริหารองค์การนั้นตัวบุคคลเป็น ปัจจัยที่สำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะคนเป็นได้ทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในองค์การ แม้ว่า องค์การจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ทันสมัย และมีการจัดการที่ดีเยี่ยม เพียงใด แต่ถ้าไม่มีคนผู้ซึ่งเป็นผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานแล้ว งานต่างๆ ก็ไม่สามารถจะดำเนินไปได้เอง แต่ถ้าองค์การใดได้คนดีมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมมาบริหารและปฏิบัติแล้ว งานนั้นก็จะสำเร็จ ตามความมุ่งหมายขององค์การ

วิภาดา สารมัย (2562, น.36) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเป็น ปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรสามารถไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งจะช่วยวางแผนให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานในองค์กร และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ยศพล พิชญเดชาวงศ์ (2561, น.40) กล่าวว่า การบริหารบุคคลมีความสำคัญและเป็น ปัจจัยที่จะทำให้องค์กรดำเนินกิจการได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะคนเป็นศูนย์กลางใน การพัฒนา รวมถึงเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560, น.53) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลนั้นมีความสำคัญ คือ ช่วยป้องกันและแก้ปัญหาในการเสริมสร้างและพัฒนาองค์การ เป็นการวางแผนกำลังคน พัฒนาบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

พระชินกร ระวาทไชย (2560, น.17) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลนั้นมีการแข่งขัน มากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม เกิดจากกฎเกณฑ์ และข้อกำหนดของรัฐ ความซับซ้อนทางด้าน เทคโนโลยี องค์การมีความซับซ้อนมากขึ้น ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มีมากขึ้น บทบาทของฝ่าย บริหาร เปลี่ยนไปจากเดิม การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาของหน่วยงาน หน่วยงานใดให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล หน่วยงานนั้นก็จะประสบความสำเร็จได้เร็ว และ ต่อเนื่อง เพราะบุคคลถ้าปฏิบัติงานได้ดีก็จะทำให้งานนั้นๆ มีประสิทธิภาพ

ศิรินภาวรณ ทุมคำ (2559, น.23-24) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ สามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย คือ ความเจริญเติบโตขององค์กร เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน อีกทั้งเป็นงานที่ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เพราะถ้าการบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กร และผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งบุคคลในหน่วยงานนั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะจะทำให้งานดำเนินไปประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารต่างๆ เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ถ้าหน่วยใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ และสามารถรักษาอำนาจไว้ ดึงดูดให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานนานที่สุดแล้ว คิดว่าหน่วยงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพ และมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา บุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และเข้าถึงโอกาส การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รวมไปถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรนั้น จะต้องเกิดมาจากการบริหารงานบุคคลที่ดี

2.2.3 หลักการบริหารงานบุคคล

ไตรรงค์ จันทะบาล (2563, น.29) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคล คือ หลักที่ผู้บริหารจะต้องใช้ในการบริหารงานในองค์กร ประกอบด้วย หลักความรู้ ความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักมนุษยสัมพันธ์ หลักวัตถุประสงค์ ดังนั้น หลักดังกล่าวนี้จะเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสามารถใช้ในการบริหารงานขององค์กรเกิดความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

ธนุส เอียงราช (2563, น.27) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยพิจารณาความรู้ความสามารถของบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง ต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นประชาธิปไตย รู้จักประสานความร่วมมือระหว่างกัน และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จึงจะทำให้งานในองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

พระมุนทะวี วงวิจิตดี (2562, น.26) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลควรที่จะต้องใช้หลักประชาธิปไตย โดยการเคารพในสิทธิและความสามารถของบุคคลบริหารงาน โดยมีการยืดหยุ่น มีความยุติธรรม มีการพัฒนา และการให้ขวัญและกำลังใจบุคลากรสนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงาน

อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ตลอดทั้งจัดสวัสดิการและสร้างบรรยากาศที่ดีในการบริหารงาน สนับสนุนให้มีการวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และนโยบาย คือ ยึดหลักความเป็นธรรมในเรื่องค่าจ้าง และสภาพการทำงาน การจ้างให้พนักงาน ทราบ การทำให้รู้สึกที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ควรจ่ายค่าจ้างเพราะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และคนทุกคนมีความสามารถด้วยกันทั้งสิ้น

ยศพล พิชญเดชาวงศ์ (2561, น.43) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลที่ดีของผู้บริหาร จะต้องใช้หลักประชาธิปไตย เคารพสิทธิ และความสามารถของบุคคล มีความยุติธรรม มีการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลได้ปฏิบัติตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความ มั่นใจ ความเชื่อถือ และศรัทธาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและองค์กร

พระชินกร ระวาทไทย (2560, น.15) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลมีหลักการที่ จะนำมาปฏิบัติและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับบุคลากร โดยมีหลักการบริหาร ดังนี้ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ ความสามารถ หลักความมั่นคง หลักความเป็นธรรมทางการเมือง หลักการพัฒนา หลักความเหมาะสม หลักความยุติธรรม หลักสวัสดิการ หลักเสริมสร้าง หลักมนุษย สัมพันธ์ หลักประสิทธิภาพ หลักการศึกษาวิจัยและพัฒนา หลักการเหล่านี้ถือว่ามีส่วนสำคัญในการที่จะ ทำให้องค์กรมีความโปร่งใส เชื่อถือได้ และทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

ศรินภาวรณ ทุมคำ (2559, น.27) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย หลักปฏิบัติตนทั้งด้านความรู้และคุณธรรม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้และนำไปประยุกต์ใช้ให้ เหมาะสมกับ สถานการณ์ตามความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ใช้หลักประชาธิปไตย โดย การเคารพในสิทธิและความสามารถของบุคคล บริหารงานโดยมีการยืดหยุ่น มีความยุติธรรม มีการ พัฒนาและการให้ขวัญและกำลังใจบุคลากร มีการบำรุงรักษาบุคลากรในองค์การ การประสานงานการ ประสาน ผลประโยชน์ความมั่นคง ความเป็นกลางทางการเมือง สนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่าง เต็มความรู้ความสามารถ ตลอดจนสวัสดิการและสร้างบรรยากาศที่ดีในการบริหารงาน สนับสนุนให้มี การวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบาย คือ ยึดหลักความเป็นธรรมในเรื่องค่าจ้าง และสภาพการทำงาน การจ้างให้พนักงาน ทราบ การทำให้รู้สึกที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ควรจ่ายค่าจ้าง เพราะความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงานและคนทุกคนมีความสามารถด้วยกันทั้งสิ้น

สรุปได้ว่า หลักในการบริหารงานบุคคลนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร ขององค์กร ทั้งนี้เพราะบุคคลเป็นตัวการที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ในการที่ จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความรู้หรือแนวคิดในการทำงาน ซึ่งเป็นการ พรรณนาขอบข่ายงาน ตลอดจนเป็นการให้ข้อเสนอแนะอันก่อให้เกิดความเข้าใจความมั่นใจที่จะปฏิบัติงาน

2.2.4 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งการกระทำเช่นนี้ให้หน่วยงานจะต้องมีการบริหารงานบุคลากรที่ดี

Mondy & Noe (1990, pp.9-11) ได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ประการ ดังนี้

- 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา และการคัดเลือก (Human resources planning, Recruitment and selection)
- 2) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human resource development)
- 3) การจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยความสะดวก (Compensation and benefits)
- 4) การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and health)
- 5) การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ (Employee and labor relations)
- 6) การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล (Human resource research)

Armstrong (1995, p.97) ได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้รวม 7 ประการ ดังนี้

- 1) การแสวงหาบุคคล
- 2) การจ่ายค่าตอบแทน
- 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4) การพัฒนาบุคคล
- 5) การให้บริการกับบุคคล
- 6) การให้พ้นจากงาน
- 7) การเสริมแรงงานสัมพันธ์

Castetter (1996) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ได้แก่

- 1) การวางแผนกำลังคน (Planning)
- 2) การตกลงร่วมกัน (Bargaining)
- 3) การสรรหา (Recruitment)
- 4) การคัดเลือก (Selection)

- 5) การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน (Induction)
- 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal)
- 7) การพัฒนา (Development)
- 8) สิ่งตอบแทน (Compensation)
- 9) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security)
- 10) การให้บริการต่อเนื่อง (Continuity of Service)
- 11) การให้บริการข้อมูลข่าวสาร (Information)

เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสอดคล้องกับกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2550 กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายมุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาและจัดระบบการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, น.58)

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น.58) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรเป็น 9 ด้าน ดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 - (1.1) การวางแผนอัตรากำลัง

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา
แนวทางการปฏิบัติ

(1) รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา
- จำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา
- จำนวนลูกจ้างชั่วคราว
- จำนวนพนักงานราชการ

(2) วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

(3) จัดทำ และเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(1.2) การกำหนดตำแหน่ง

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

(1) รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

(2) เสนอความต้องการจำนวนและอัตรากำลังตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(1.3) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

(1) เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผ่านความเห็นของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา

(2) ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ ตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดโดยผ่านความเห็นของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาด้วยความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(3) แจ้งภาระงานมาตรฐาน คุณภาพงานมาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งภาระงานให้แก่อัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

(4) ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(5) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วย และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบและในส่วนของพนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

(6) รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(7) ดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด หรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขต

2) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2.1) การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์ และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการและกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(2.2) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

ก. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด

ข. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

1) ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

2) รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

3) พิจารณาให้ความเห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

- ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

- ในกรณีให้ความเห็นว่าไม่สมควรรับย้ายให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายรับทราบ

- ส่งย้ายและส่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
แล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

(2.3) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา

ก. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงาน
การศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่
เรียกชื่ออย่างอื่น เสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังเขตพื้นที่การศึกษา
ต้นสังกัดและเขตพื้นที่การศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

ข. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

1) รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่
ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

2) สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

- ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

- ในกรณีให้ความเห็นว่าไม่สมควรรับย้ายให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหาร
สถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบส่งย้ายและ
ส่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

3) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินผล
การปฏิบัติงาน

3) การเลื่อนเงินเดือน

(3.1) การเลื่อนเงินเดือนปกติ

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

(3.1.1) ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วไป

(3.1.2) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา

(3.1.3) รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ 2 พิจารณา

(3.1.4) แจกคำสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนเงินเดือน

(3.1.5) สั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(3.2) การเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

(3.2.1) เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความเห็นที่เป็นข้อยุติ และรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

(3.2.2) ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตามความเหมาะสม

(3.3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

(3.3.1) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(3.3.2) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 1

(3.3.3) นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

(3.3.4) รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

4) การลาทุกประเภท

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา/การลาทุกประเภทที่ไม่อยู่ในอำนาจของผู้อำนวยการสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

(4.1) อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

(4.2) เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

5) วินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการ

(5.1) การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

(5.1.1) กรณีมีมูลความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

(5.1.2) พิจารณาลงโทษทางวินัยหากปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้ใต้บังคับบัญชาการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

(5.1.3) รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ก.ค.ศ. พิจารณาลำดับแล้วแต่กรณีภายในระยะเวลาที่กำหนด

(5.2) การกระทำผิดวินัยร้ายแรง

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

(5.2.1) ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน

(5.2.2) กรณีมีมูลการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

(5.2.3) ประสานกับหน่วยงานการศึกษาและกรรมการสอบสวน กรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน

(5.2.4) พิจารณาสถานโทษหรือสั่งลงโทษตามอำนาจหน้าที่กฎหมายกำหนด กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

(5.2.5) รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

(5.3) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

เมื่อมีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

(5.4) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

เสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษที่ได้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(5.5) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

(5.5.1) การอุทธรณ์

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

(5.5.2) การร้องทุกข์

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในการร้องทุกข์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องร้องทุกข์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

(5.6) การออกจากราชการ

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

(5.6.1) อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดหรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาแล้วแต่กรณี

(5.6.2) สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือเสนอให้ อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

6) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

(6.1) จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

(6.2) ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

(6.3) รับเรื่องการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

7) การจัดทำบัญชีรายชื่อ การส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอเครื่องราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์เครื่องราชอิสริยาภรณ์

(7.1) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

(7.1.1) ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

(7.1.2) จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด

(7.2) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา
แนวทางปฏิบัติ

(7.2.1) สํารวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(7.2.2) ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะตาม ก.ค.ศ. กำหนด

(7.2.3) รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อกำหนดดำเนินการ

(7.3) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา
แนวทางปฏิบัติ

(7.3.1) ส่งเสริมการพัฒนาดตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

(7.3.2) สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

8) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะเพื่อการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา
แนวทางปฏิบัติ

(8.1) วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(8.2) จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

(8.3) ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่
กำหนด

(8.4) สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา และเครือข่ายสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

9) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและการขอรับใบอนุญาต

(9.1) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

(9.1.1) ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

(9.1.2) ควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

(9.2) การเสริมสร้างวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

(9.2.1) เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน

(9.2.2) เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้มีวินัยในตนเอง

(9.2.3) ป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

(9.3) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

ดำเนินการรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับขอข่วยการบริหารงานบุคคลไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

ศิรินภววรรณ ทุมคำ (2559, น.35) กล่าวว่า ขอข่วยการบริหารงานบุคลากรประกอบด้วย กำหนดนโยบาย และการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่จะรับมาปฏิบัติงาน ได้แก่ ประกอบด้วย การสรรหาบุคคล การใช้บุคคล การพัฒนาบุคคล และการธำรงรักษาบุคคล

ซึ่งแต่ละขั้นตอนผู้บริหารจะต้องดำเนินการโดยอาศัยความรู้ด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและประสบการณ์

เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560, น.60) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวางแผนงานบุคคล 2) การจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน 3) การพัฒนาบุคคล 4) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

พระชินกร ระวาทไชย (2560, น.20) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกำหนดของการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบ 1) การวางแผนกำลังคน 2) การสรรหาบุคคลและการคัดเลือก 3) การบำรุงรักษาบุคคลและการจ่ายค่าตอบแทน 4) การพัฒนาบุคคล 5) การประเมินการปฏิบัติงาน 6) การให้บุคคลพ้นจากงาน

ณัฐนิชาภัค พุทธสาร (2561, น.25) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารงานบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เป็นสิ่งที่องค์กรต้องควบคุมดูแล ตั้งแต่การคัดเลือกและสรรหาบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล ตลอดจนการให้บุคคลพ้นสภาพจากงาน

พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน) (2561, น.20) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการในการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย การวางแผนบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน เพื่อที่จะทำให้การใช้บุคลากรในแต่ละองค์การเกิดประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

ยศพล พิชญเดชาวงศ์ (2561, น.44) กล่าวว่า ขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การสรรหาบุคลากร การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ การพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน

เค้ก อ่อนพุ่ม (2562, น.36) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย วิเคราะห์งาน การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษา การประเมินผลการบริหารงาน การส่งเสริมวินัยและดำเนินการทางวินัย

พระมุนทะวี วงวิจิติ (2562, น.35) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีองค์ประกอบ คือ การวางแผนงานบุคคล การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล การธำรงรักษาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน อันจะเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา

วิภาดา สารัมย์ (2562, น.39) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การธำรงรักษาบุคคล 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การพัฒนาบุคลากร

สีวรรณ์ ไชยกุล (2562, น.11) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ประมวลเป็น 9 ด้าน ด้วยเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน และมีความแตกต่างตามแนวความคิดแนวทางปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการในทิศทางเดียวกัน

ไตรรงค์ จันทะบาล (2563, น.30-31) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินการบริหารบุคคลที่ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาคัดเลือก การแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัย และการรักษาวินัย การยกย่องเชิดชูเกียรติ การออกจากราชการ ซึ่งขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยควบคุมและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ธนุส เสียงราช (2563, น.27) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเป็นการกำหนดแนวทางในการวางแผนการจัดการเกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การดำเนินงานทางวินัย และการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

ประพิม นภวงส์ ณ อยุธยา (2563, น.89) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การดำรงรักษาบุคคล 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคคล

จากแนวความคิดองค์ประกอบของขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้การช่วยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจัย	นักวิชาการ														ความถี่				
	MONDY & NOE (1990)	ARMSTRONG (1995)	CASTETTER (1996)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	วรรณยุพา ตันมณี (2559)	ศิรินภาวรรณ ท่มคำ (2559)	เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560)	พระชินกร ระวาพไชย (2560)	ณัฐนิชาภัค พุทธสาร (2561)	พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (2561)	ยศพล พิชญเดชวงศ์ (2561)	เค็ก อ่อนพุ่ม (2562)	พระมุนทระวี วงวิจิติ (2562)	วิภาดา สารรัมย์ (2562)		สิวรรณี ไชยกุล (2562)	ไตรรงค์ จันทะบาล (2563)	ธนุส เอียงราช (2563)	ประพิม นภวงศ์ ณ อยู่ชยา (2563)
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15
3. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย				✓										✓					2
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓					10
5. การลาทุกประเภท			✓	✓	✓	✓	✓	✓						✓					2
6. วินัย และการรักษาวินัย		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓			8
7. การออกจากราชการ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓			9
8. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ			✓	✓	✓	✓	✓	✓						✓					2
9. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ			✓	✓	✓	✓	✓	✓						✓	✓	✓			5
10. การยกย่องเชิดชูเกียรติ			✓												✓				2
11. การสร้างขวัญและกำลังใจ						✓	✓												1
12. การประกันคุณภาพบุคลากร				✓															1
13. การพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓		13
14. การอำนวยการรักษาบุคคล	✓	✓			✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓				✓		10

ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

ปัจจัย	นักวิชาการ																		
	MONDY & NOE (1990)	ARMSTRONG (1995)	CASTETTER (1996)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	วรรณยุพา ตันมณี (2559)	ศิรินภารรรณ ท่มคำ (2559)	เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560)	พระชินกร ระวาทไชย (2560)	ณัฐนิชาภัค พุทธสาร (2561)	พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (2561)	ยศพล พิชญเดชวงศ์ (2561)	เค็ก อ่อนพุ่ม (2562)	พระมุนทระวี วงวิจิติ (2562)	วิภาดา สารมย์ (2562)	สิวรรณี ไชยกุล (2562)	ไตรรงค์ จันทะบาล (2563)	ธนุส เอียงราช (2563)	ประพิม นภวงศ์ ณ อยุธยา (2563)	ความถี่
15. การจ่ายค่าตอบแทน	✓	✓	✓																3
16. การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ	✓																		1
17. การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ	✓	✓																	2
18. การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล	✓																		1
19. การตกลงร่วมกัน			✓																1
20. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน			✓																1
21. การให้บริการต่อเนื่อง			✓																1
22. การให้บริการข้อมูลข่าวสาร			✓																1

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ที่ได้ศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการศึกษา มีข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกัน โดยใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป จึงได้ข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การพัฒนาบุคลากร
- 4) การดำรงรักษาบุคคล
- 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากการสังเคราะห์แนวคิดเบื้องต้น ข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สรุปได้ดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ไตรรงค์ จันทะบาล (2563, น.33) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเป็นการดำเนินการในการวางแผนอัตรากำลังคน การจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะครู เพื่อให้ได้บุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงคุณสมบัติความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน และตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

ธนุส เขียงราช (2563, น.34) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งหมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรา และกำหนดตำแหน่งของบุคลากรตาม ความต้องการของสถานศึกษา วิเคราะห์ปริมาณงาน วางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ประกอบด้วย คือ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดคุณสมบัติการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

เคັก อ่อนพุ่ม (2562, น.109) กล่าวว่า การจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แล้วเสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การขอปรับปรุงการกำหนดอัตราตำแหน่ง และการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ

พระมนทะวี วงวิจิตต์ (2562, น.36) กล่าวว่า การวางแผนงานบุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในแผนยุทธศาสตร์หรือแผนกลยุทธ์อย่างชัดเจน การคาดคะเนความต้องการกำลังบุคลากร การวางแผนอัตรากำลังบุคลากร การวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน การวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคลากร เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า

เมื่อกระบวนการวางแผนเป็นไปตามลำดับขั้นตอน มีการวางแผนโดยอาศัยข้อมูลและปัญหาเป็นองค์ประกอบ งานในองค์กรก็จะบรรลุตามเป้าหมาย

วิภาดา สารัมย์ (2562, น.43) กล่าวว่า การวางแผนงานบุคลากรและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร โดยจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การจัดทำคู่มือ และแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน วิเคราะห์ปริมาณงาน กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน เพื่อช่วยให้องค์กรจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติการกิจขององค์กรได้บรรลุเป้าหมาย

เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560, น.61) กล่าวว่า การวางแผนบุคคลและกำหนดตำแหน่ง เป็นกระบวนการคาดการณ์ความต้องการบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้กำลังคนในอนาคต นำเสนอข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัดในการแต่งตั้ง และจัดสรรอัตรากำลังในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

พระชินกร ระวาทไชย (2560, น.23) กล่าวว่า การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้ได้กำลังคนเข้ามาช่วยปฏิบัติงานกับองค์กรได้ทันที เป็นการบริหารขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เพื่อเป็นการวางแผนป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังคนในปัจจุบันและในอนาคต และเป็นแนวทางช่วยปรับปรุงการสรรหา คัดเลือก พัฒนากำลังคน เป็นการสร้างโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน และการได้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งของกำลังคนที่กำลังทำงานอยู่ในองค์กรในการวางแผนบุคลากร

ศิรินภารรณ ทุมคำ (2559, น.47) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เป็นกระบวนการเกี่ยวกับแผนในการจัดหากำลังคนตามความต้องการไว้ล่วงหน้าทั้งในแง่ปริมาณ และคุณภาพ โดยมีการสำรวจอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนความจำเป็นในอนาคต และวางแผนปฏิบัติเกี่ยวกับการขออัตรากำลังเพิ่ม เพื่อใช้ประโยชน์ในสถานศึกษาและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่ม หรือลดจำนวนบุคลากร จัดทำคู่มือและโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา พร้อมทั้งวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรเพื่อกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ นำมาซึ่งจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน และการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในอนาคต

2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ไตรรงค์ จันทะบาล (2563, น.37) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นการดำเนินการการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติ และมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้าปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานต้องการโดยวิธีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ การสรรหาการรับย้าย โอนเข้ารับราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การขอกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทน และรักษาการในตำแหน่ง

ธนุส เอียงราช (2563, น.34) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาคูคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์ จัดทำใบสมัคร มีการปฐมนิเทศ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ตามสมควร ตลอดจนจัดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่ เพื่อบริหารงาน ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถอย่างมีอิสระ พิจารณากำหนดเงินเดือนอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จในการบริหารจัดการ

เค็ก อ่อนพุ่ม (2562, น.109) กล่าวว่า การจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แล้วเสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การขอปรับปรุงการกำหนดอัตราตำแหน่ง และการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ

พระมุนทะวี วงวิจิตต์ (2562, น.36) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยมีคำสั่งจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้นโดยใช้ความยุติธรรม และการจัดครูเข้าสอนแทนกรณีครูลาหรือไปราชการ เป็นหน้าที่ของสถานศึกษาโดยตรงที่จะต้องดำเนินการ เพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับงานในตำแหน่ง ตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล โดยยึดระบบคุณธรรม มีการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

วิภาดา สารมัย (2562, น.43) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กลวิธีในการค้นหาคูคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการ กระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสม โดยจัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า มีการประชาสัมพันธ์ กำหนดคุณสมบัติมีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหา มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรม จะส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ยศพล พิชญเดชาวงศ์ (2561, น.56) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง หลักในการคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มากที่สุด โดยยึดถือความรู้

ความสามารถ ความเท่าเทียม และคุณภาพ โดยผู้ที่มีความสามารถตรงตามคุณสมบัติสามารถ
เข้าปฏิบัติงานได้

เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560, น.62) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นการ
บริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดใน
การปฏิบัติงาน และตรงตามความมุ่งหมายขององค์การ

พระชินกร ระวาทไชย (2560, น.28) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งหรือ
การจัดหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และการคัดเลือกจะต้องมีแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่กำหนด
ไว้เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถที่องค์กร หรือหน่วยงานต้องการเพื่อให้บุคคลที่มีความรู้
จะมาปฏิบัติงานในโรงเรียนและการนำเข้าสู่งาน เพื่อเป็นการแนะนำให้รู้จักกัน รู้จักหน้าที่ที่ควรปฏิบัติ
ในขั้นตอนนี้ถือว่ามีความสำคัญไม่น้อย เพราะคนที่ทำงานต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานนั้น
หากเลือกคนผิดกับงานงานที่ออกมาก็ไม่เป็นไปตามที่หน่วยงานต้องการ ทำให้เกิดความล่าช้าในการ
ปฏิบัติงานด้วย

ศิรินภารวรรณ ทุมคำ (2559, น.56) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง
กระบวนการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุด เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน
เพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน้าที่ที่เหมาะสม ที่จะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสบ
ผลสำเร็จ ในการบริหารจัดการโดยมีขั้นตอน คือ เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการ
สรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติในตำแหน่งอัตราจ้างประจำ หรืออัตราจ้างชั่วคราว และพนักงาน
ราชการ ตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด แจ้งภาระงาน มาตรฐานงานมาตรฐานวิชาชีพ และเกณฑ์การ
ประเมินให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็น ลายลักษณ์อักษร แจ้งภาระงานให้แก่
อัตราจ้างประจำ หรืออัตราจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่ง
ครูผู้ช่วย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ครูผู้ช่วยเป็นระยะๆ ทุกสามเดือน รายงานผล
การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่อสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา และดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดตามระบบของราชการ

สรุปได้ว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กลวิธีในการค้นหาบุคลากรที่
มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน มีกระบวนการหรือหลักการที่เหมาะสมในการสรรหาบุคคล
มีการสร้างแรงจูงใจให้เห็นถึงโอกาสในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์การสรรหา
บุคลากรโดยการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร

ตลอดจน การทดลองปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และดำเนินการตามกระบวนการด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม

3) การพัฒนาบุคลากร

ประพิท ฦถวงศ์ ฦ อยุทธยา (2564, น.47) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรม กระบวนการในการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร หรือองค์การได้รับความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ ทักษะคิด รวมถึงประสบการณ์ที่ทำให้บุคลากรรวมถึงองค์การมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะคิด ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และองค์การ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พระมุนทะวี วงวิจิตดี (2562, น.39) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ การให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ การจัดให้มีประชุม อบรม สัมมนาเป็นหมู่คณะ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียนการสอน และการพัฒนาความรู้ให้มีคุณภาพและเป็นที่น่าพอใจต่อองค์กรที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

วิภาดา สารัมย์ (2562, น.43) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดี ปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดี เพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง จัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่างๆ รวมถึงมีการศึกษาดูงานในสถานศึกษา หรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมทุกคน เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

ยศพล พิชญเดชาวงศ์ (2561, น.57) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการกำหนดขอบเขต ทิศทาง และความจำเป็นของการพัฒนา การวางแผนการพัฒนา การเลือกสรรกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคล และการประเมินผลการพัฒนาบุคคล การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญ มีประสบการณ์ และมีทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ทุกคนมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560, น.63) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

พระชินกร ระวาทไชย (2560, น.36) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เป็นกระบวนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ทักษะ ความชำนาญให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ งานทุกอย่างของการบริหารการศึกษาถือว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญ เมื่อพนักงานมีความรู้หรือมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้พนักงานไปแสวงหาความรู้โดยส่งไปฝึกอบรมหรือไปพัฒนาศักยภาพในงานที่ทำให้มีการพัฒนา และมีความก้าวหน้าต่อไป

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีและกระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา มีกิจกรรมที่เพิ่มพูนประสบการณ์ ส่งเสริมความรู้ความสามารถบุคลากรในสถานศึกษา จัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และสร้างผลงานในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง รวมไปถึงการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน พร้อมทั้งแนะนำให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถ มาใช้ในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

4) การธำรงรักษาบุคคล

ประพิท ฌถวงศ์ ฌ อยุธยา (2564, น.54) กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคคล ความพยายามในการรักษาบุคลากร ตั้งแต่เริ่มเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร โดยทำให้บุคลากรมีความพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อรักษาบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุน ให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ให้เห็นคุณค่าของตนเอง มีสุขภาพจิต และกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์ และความผูกพันที่ดีในการทำงานร่วมกัน

เคັก อ่อนพุ่ม (2562, น.109) กล่าวว่า การจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วเสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาการขอปรับปรุงการกำหนดอัตรากำลัง และการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ

พระมุนทะวี วังจิตติ (2562, น.41) กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น การติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม และการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน มีการพัฒนาและแก้ไขความไม่ปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานด้วยความ

ปลอดภัย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จ

วิภาดา สารัมย์ (2562, น.46) กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคคลเป็นกระบวนการดูแล สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรให้ดีที่สุด ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และ มี ประสพการณ์ที่ดี ปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน ประกอบการพิจารณา ความดีความชอบอย่างชัดเจน การให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม การยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน จัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัย การจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะ ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด

พระชินกร ระวาทไชย (2560, น.32) กล่าวว่า การบำรุงรักษาบุคลากรเป็นการ แสดงความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารในการนำผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถ ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัย ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความอุ่นใจ และเชื่อมั่นในการปฏิบัติ ให้มีความปลอดภัยที่สุดเท่าที่จะทำได้ ผู้ปฏิบัติงานก็มีความพอใจต่อการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาการอยู่ ร่วมกันในหน่วยงานก็ทำให้มีความผูกพันกันขึ้น เป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้ ได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทำงาน

สรุปได้ว่า การธำรงรักษาบุคคล หมายถึง กระบวนการดูแล ส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรที่อยู่ภายในสถานศึกษา สร้างประสพการณ์ที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วย ความมั่นใจมีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน รวมถึงการให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม การยกย่อง ชมเชย กรณีที่มีผลงานเป็นที่ ประจักษ์ หรือประสบความสำเร็จ พร้อมทั้งการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และจัดสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี พร้อมปฏิบัติงาน

5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

พระมนุทะวี วงวิจิตต์ (2562, น.43) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นการ เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานการนำผล การปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในปีต่อไป และการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากร รับทราบ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงบุคคลในองค์กร ให้เหมาะสมกับงาน และเป็นข้อมูลในการเลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้ายหน่วยงาน เพื่อจำผลการ ประเมิน ไปใช้ประโยชน์ ในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วิภาดา สารัมย์ (2562, น.47) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน โดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจน ในการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการสังเกต จดบันทึก เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนเงินเดือน รวมไปถึงการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อบันทึกเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน

เดือนใจ คล้ายแก้ว (2560, น.74) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลต้องสามารถเลือกวิธีที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถประเมินงานนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง ยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ เพื่อปรับปรุงบุคคลให้เหมาะสมกับงาน และเป็นข้อมูลในการใช้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือปรับตำแหน่ง

พระชินกร ระวาทไชย (2560, น.38) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบว่า ปฏิบัติงานได้ผลดีไม่น้อยเพียงใดและแนะนำให้บุคลากรรู้ถึงวิธีการที่จะต้องปฏิบัติงานให้ดี เพื่อที่จะได้ใช้เปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์การ เป็นการแสดงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานว่างานที่ทำลงไปมีคุณภาพหรือความประสิทธิภาพดีแค่ไหน

มุนิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559, น.32) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อการพิจารณาความดีความชอบที่ตนรับผิดชอบ ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยอยู่บนรากฐานของความเหมาะสม ยุติธรรม โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการแจ้งหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนตามเวลาที่กำหนดตลอดจนปรับปรุงเพื่อวางแผนพัฒนาและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ศิริรัตน์ มกรพฤษ์ (2559, น.34) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยมีวิธีในการวัดผลปฏิบัติงาน ตั้งคณะกรรมการให้เป็นผู้ประเมิน กำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ดำเนินการเก็บข้อมูลและประเมินผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และให้รางวัลหรือมีการลงโทษ

Herbert (1972) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีในการวัดผลปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย การสังเกตการณ์และการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงาน หรือผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอ แนวทางการประเมินปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน และมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินการเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส มีการให้บำเหน็จ ความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานใน การปฏิบัติงาน รวมไปถึงการบันทึกข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาในส่วนที่ยังบกพร่อง เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.3.1 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สภาพปัจจุบันของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้บังคับบัญชา และมีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 คือ นายไพฑูรย์ อรุณศรีประดิษฐ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตั้งอยู่ เลขที่ 99/4 ถนนปทุมธานี เฉลิมพระเกียรติ ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12000 โทรศัพท์ : 02 593 4413 โทรสาร : 02 581 3313 แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 9 กลุ่ม 1 หน่วย

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

ข้อมูลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีเขตพื้นที่บริหาร จำนวน 4 อำเภอ เรียงลำดับตามจำนวนโรงเรียนจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนในอำเภอคลองหลวง ร้อยละ 32.36 โรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี ร้อยละ 24.50 โรงเรียน

ในอำเภอลาดหลุมแก้ว ร้อยละ 21.57 และโรงเรียนในอำเภอสสามโคก ร้อยละ 21.57 รวมจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 102 โรงเรียน ดังนี้

ตารางที่ 2.2 โรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ลำดับ	โรงเรียน	ประเภทการศึกษา	ครู/บุคลากร	นักเรียน
1	ขจรทรัพย์อำรุง	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	15	201
2	ชุมชนวัดบางกะดี	อนุบาล-ประถมศึกษา	10	102
3	ชุมชนวัดเสด็จ (คุณศรี ประเสริฐอุปลัมภ์)	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	16	671
4	วัดโคก	อนุบาล-ประถมศึกษา	8	86
5	วัดฉาง	อนุบาล-ประถมศึกษา	12	228
6	วัดชินวราราม (เจริญผลวิทยา เวศม์)	อนุบาล-ประถมศึกษา	25	501
7	วัดดาวเรือง	อนุบาล-ประถมศึกษา	13	166
8	วัดเทียนถวาย	อนุบาล-ประถมศึกษา	34	657
9	วัดนาวง	อนุบาล-มัธยมศึกษา	54	1,170
10	วัดบางกุฎีทอง	ประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนต้น	18	252
11	วัดบางคูวัด	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	27	363
12	วัดบางเตือ	อนุบาล-ประถมศึกษา	20	384
13	วัดบางพูน	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	40	944
14	วัดโบสถ์ (บวรธรรมกิจวิทยา)	อนุบาล-ประถมศึกษา	10	137
15	วัดเปรมประชากร	อนุบาล-ประถมศึกษา	30	742
16	วัดโพธิ์เลื่อน	อนุบาล-ประถมศึกษา	7	72
17	วัดโพธิ์ฟ้า	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	20	373
18	วัดมะขาม (ศรีวิทยาการ)	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	20	218
19	วัดรังสิต	อนุบาล-ประถมศึกษา	27	407
20	วัดราษฎร์ศรัทธาทำ	อนุบาล-ประถมศึกษา	11	190
21	วัดเวฬุวัน	อนุบาล-ประถมศึกษา	16	331

ตารางที่ 2.2 โรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ประเภทการศึกษา	ครู/บุคลากร	นักเรียน
22	วัดหงส์ปทุมवास	อนุบาล-ประถมศึกษา	44	1,086
23	สุลักษณ์	อนุบาล-ประถมศึกษา	15	154
24	อนุบาลปทุมธานี	อนุบาล-ประถมศึกษา	60	1,657
25	อนุบาลวัดบางนางบุญ	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	50	980
รวม			602	12,072

ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564

ตารางที่ 2.3 โรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ลำดับ	โรงเรียน	ประเภทการศึกษา	ครู/บุคลากร	นักเรียน
1	คลองสอง	อนุบาล-ประถมศึกษา	31	800
2	คลองหนึ่ง (แก้วนิมิตร)	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	42	803
3	คลองห้า (พฤษชัยราษฎร์บำรุง)	อนุบาล-ประถมศึกษา	20	358
4	จารุศรบำรุง	อนุบาล-ประถมศึกษา	21	542
5	เจริญวิทยา	อนุบาล-ประถมศึกษา	7	113
6	ชุมชนวัดบางขัน	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	41	894
7	ชุมชนวัดหัตถสารเกษตร	อนุบาล-ประถมศึกษา	12	168
8	ไทยรัฐวิทยา 69 (คลองหลวง)	อนุบาล-ประถมศึกษา	36	697
9	บางขวดอนุสรณ์	อนุบาล-ประถมศึกษา	39	721
10	บึงเขาย้อน	อนุบาล-ประถมศึกษา	26	543
11	บุญคุ้มราษฎร์บำรุง	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	48	1,160
12	ประถมศึกษาธรรมศาสตร์	ประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนต้น	94	1,852
13	ปากคลองสอง	อนุบาล-ประถมศึกษา	7	83
14	ลำสนุ่น	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	19	422
15	ลั่นจี่อุทิศ	อนุบาล-ประถมศึกษา	4	51
16	วัดกลางคลองสาม	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	32	524
17	วัดกล้าช่อม	อนุบาล-ประถมศึกษา	25	527
18	วัดเกิดการอุดม	อนุบาล-ประถมศึกษา	34	846
19	วัดคุณหญิงสัมพันธ์	อนุบาล-ประถมศึกษา	15	353
20	วัดตะวันเรือง	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	14	329
21	วัดผลาหาร	อนุบาล-ประถมศึกษา	9	146
22	วัดพิชนิมิต (คำสวัสดิ์ราษฎร์บำรุง)	อนุบาล-ประถมศึกษา	20	452

ตารางที่ 2.3 โรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 1 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ประเภทการศึกษา	ครู/บุคลากร	นักเรียน
23	วัดมงคลพุทธาราม (ทกเจริญอุปถัมภ์)	อนุบาล-ประถมศึกษา	8	56
24	วัดมูลเหล็ก	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	14	146
25	วัดศิริจันทาราม	อนุบาล-ประถมศึกษา	14	212
26	วัดสว่างภพ	อนุบาล-ประถมศึกษา	11	155
27	วัดหว่านบุญ	อนุบาล-ประถมศึกษา	23	494
28	วัดอู่ข้าว	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	14	151
29	วันครู 2502	อนุบาล-ประถมศึกษา	36	771
30	สังข์อ่าววิทยา	อนุบาล-ประถมศึกษา	31	641
31	สามัคคีราษฎร์บำรุง	อนุบาล-ประถมศึกษา	44	1,124
32	อินทราวินิจฉัยราษฎร์อุปถัมภ์	อนุบาล-ประถมศึกษา	12	231
33	บ้านบึง	อนุบาล-ประถมศึกษา	35	405
รวม			838	16,770

ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564

ตารางที่ 2.4 โรงเรียนในอำเภอลาดหลุมแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ลำดับ	โรงเรียน	ประเภทการศึกษา	ครู/บุคลากร	นักเรียน
1	คลองบางโพธิ์	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	15	294
2	คลองพระอุดม	อนุบาล-ประถมศึกษา	14	134
3	คลองลากค้อน	อนุบาล-ประถมศึกษา	8	86
4	คลองลาดช้าง	อนุบาล-ประถมศึกษา	20	436
5	ชุมชนวัดบัวแก้วเกษร (วรพงศ์อนุกุล)	อนุบาล-ประถมศึกษา	27	615
6	ชุมชนวัดหน้าไม้	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	26	485
7	บางโพธิ์ใหม่	อนุบาล-ประถมศึกษา	7	108
8	บ้านคลองเจ้าเมือง	ประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนต้น	14	199
9	บ้านคลองขวางบน	อนุบาล-ประถมศึกษา	9	71
10	วัดจันทาราม	อนุบาล-ประถมศึกษา	9	141
11	วัดเนกขัมมาราม	อนุบาล-ประถมศึกษา	16	121
12	วัดบ่อเงิน	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	15	263
13	วัดบ่อทอง	อนุบาล-ประถมศึกษา	12	258
14	วัดบัวขวัญ (มีที่บราษฎร์บำรุง)	อนุบาล-ประถมศึกษา	38	470
15	วัดบัวสุวรรณประดิษฐ์	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	29	505

ตารางที่ 2.4 โรงเรียนในอำเภอลาดหลุมแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ประเภทการศึกษา	ครู/บุคลากร	นักเรียน
16	วัดลาดหลุมแก้ว	อนุบาล-ประถมศึกษา	14	142
17	วัดลำหามาเมฆ (ประชาราตรีอนุสรณ์)	อนุบาล-ประถมศึกษา	8	86
18	วัดสุทธาวาส	อนุบาล-ประถมศึกษา	16	281
19	วัดสุวรรณจินดาราม	อนุบาล-ประถมศึกษา	13	264
20	สว่างราษฎร์บำรุง	อนุบาล-ประถมศึกษา	9	65
21	สังฆรักษ์บำรุง	อนุบาล-ประถมศึกษา	8	85
22	สามวาวิทยา	อนุบาล-ประถมศึกษา	10	86
รวม			337	5,195

ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564

ตารางที่ 2.5 โรงเรียนในอำเภอสสามโคก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ลำดับ	โรงเรียน	ประเภทการศึกษา	ครู/บุคลากร	นักเรียน
1	คลองบ้านพร้าว	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	47	1,037
2	คลองสระ (สภาวิทยายุทธ)	อนุบาล-ประถมศึกษา	3	54
3	ชุมชนวัดไก่อเตี้ย	อนุบาล-ประถมศึกษา	13	148
4	ชุมชนวัดจันทนกะพ้อ	อนุบาล-ประถมศึกษา	13	163
5	บางโพธิ์เหนือ	อนุบาล-ประถมศึกษา	8	92
6	วัดเชิงท่า	อนุบาล-ประถมศึกษา	8	63
7	วัดถั่วทอง	อนุบาล-ประถมศึกษา	4	63
8	วัดท้ายเกาะ	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	15	133
9	วัดบัวหลวง	อนุบาล-ประถมศึกษา	13	115
10	วัดบางเตยนอก (ตามรภาคอุทิศ)	อนุบาล-ประถมศึกษา	18	371
11	วัดบางเตยใน	อนุบาล-ประถมศึกษา	8	88
12	วัดบางนา (เส็งเลิศประชานุกุล)	อนุบาล-ประถมศึกษา	5	60
13	วัดบ้านพร้าวใน	อนุบาล-ประถมศึกษา	10	68
14	วัดปทุมทอง	อนุบาล-ประถมศึกษา	8	75
15	วัดเมตดารงค์	อนุบาล-ประถมศึกษา	7	62
16	วัดสหราษฎร์บำรุง (วงษ์กล้าแข็ง)	อนุบาล-ประถมศึกษา	6	103
17	วัดสองพี่น้อง	อนุบาล-ประถมศึกษา	8	59
18	วัดสะแก	อนุบาล-ประถมศึกษา	14	283
19	วัดสามัคคียราม	อนุบาล-ประถมศึกษา	12	207
20	ศาลาพัน	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	19	162

ตารางที่ 2.5 โรงเรียนในอำเภอสามโคก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ประเภทการศึกษา	ครู/บุคลากร	นักเรียน
21	สีแยกบางเตย	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	10	60
22	สุเหร่าใหม่เจริญ	อนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น	15	264
รวม			264	3,730

ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจ ตามมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับ นโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่ การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้ง ทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง บุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา รูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
ทิศทางการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ผู้เรียนมีทักษะ ในศตวรรษที่ 21 น้อมนำศาสตร์พระราชา ภายใต้การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ

1) ส่งเสริมผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ มีคุณธรรม และดำรงชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทย ด้วยศาสตร์พระราชา

2) พัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ มีทักษะในศตวรรษที่ 21

3) เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเสมอภาค

4) ส่งเสริมพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

5) ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6) เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1) ผู้เรียนมีความจงรักภักดีในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทยตามศาสตร์พระราชา

3) ผู้เรียนมีความเป็นเลิศ และมีทักษะในศตวรรษที่ 21

4) ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเสมอภาค

มีอาชีพ

5) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานอย่าง

6) สถานศึกษาจัดการศึกษาที่ส่งเสริมการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7) สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่มี
ความเป็นเลิศ ตามหลักธรรมาภิบาล

ค่านิยมองค์กร

“มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการดี มีจิตสาธารณะ”

กลยุทธ์

1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงสถาบันหลักของชาติ

2) จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ

3) พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา

4) สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความ
เหลื่อมล้ำทางการศึกษา

5) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขต

ดังนี้

1) กลุ่มอำนวยการ

2) กลุ่มนโยบายและแผน

3) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

4) กลุ่มบริหารงานบุคคล

5) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

8) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

9) กลุ่มกฎหมายและคดี

10) หน่วยตรวจสอบภายใน

2.3.2 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สภาพปัจจุบันของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้บังคับบัญชา และมีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 คือ นายชนาธิป สำเริง และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เปลี่ยนแปลงเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วยท้องที่ อำเภอลำลูกกา อำเภอธัญบุรี และอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เปลี่ยนแปลงเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตั้งอยู่ที่ อำเภอลำลูกกา ปัจจุบันนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 16 ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

ข้อมูลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีเขตพื้นที่บริหาร จำนวน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา และ อำเภอหนองเสือ

ตารางที่ 2.6 โรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ลำดับ	โรงเรียน	ประเภทการศึกษา	ครู/บุคลากร	นักเรียน
1	ชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนปลาย	95	1,695
2	ชุมชนวัดพิชิตปิตยาราม	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น	38	730
3	ทองพูลอุทิศ	อนุบาล - ประถมศึกษา	20	365
4	ธัญญสิทธิศิลป์	อนุบาล - ประถมศึกษา	77	1,799
5	วัดชุมแก้ว	อนุบาล - ประถมศึกษา	15	295
6	วัดเขียนเขต	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนปลาย	161	2,787
7	วัดนาบุญ	อนุบาล - ประถมศึกษา	19	365

ตารางที่ 2.6 โรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ลำดับ	โรงเรียน	ประเภทการศึกษา	ครู/บุคลากร	นักเรียน
8	วัดมูลจินดาราม	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น	39	692
9	วัดสระบัว	อนุบาล - ประถมศึกษา	20	504
10	วัดแสงสรรค์	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น	52	1,232
11	วัดอัยยิการาม	ประถมศึกษา - มัธยมศึกษา	79	1,860
รวม			615	12,324

ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564

ตารางที่ 2.7 โรงเรียนในอำเภอลำลูกกา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ลำดับ	โรงเรียน	ประเภทการศึกษา	ครู/บุคลากร	นักเรียน
1	กลางคลองสิบ	อนุบาล - ประถมศึกษา	13	202
2	เจริญดีวิทยา	อนุบาล - ประถมศึกษา	33	776
3	ชุมชนเลิศพินิจพิทยาคม	ประถมศึกษา - มัธยมศึกษาตอนต้น	40	535
4	ชุมชนวัดท่าเลทอง	ประถมศึกษา - มัธยมศึกษาตอนต้น	23	371
5	ร่วมจิตประสาท	อนุบาล - ประถมศึกษา	15	173
6	ร่วมใจประสิทธิ์	อนุบาล - ประถมศึกษา	14	107
7	รวมราษฎร์สามัคคี	อนุบาล - ประถมศึกษา	19	441
8	วัดกลางคลองสี่	อนุบาล - ประถมศึกษา	28	518
9	วัดเกตประภา	อนุบาล - ประถมศึกษา	27	601
10	วัดคลองชัน	ประถมศึกษา - มัธยมศึกษาตอนต้น	49	884
11	วัดแจ้งลำหิน	อนุบาล - ประถมศึกษา	14	196
12	วัดชัยมงคลาราม	ประถมศึกษา - มัธยมศึกษาตอนต้น	19	146
13	วัดดอนใหญ่	อนุบาล - ประถมศึกษา	20	368
14	วัดทศทิศ	ประถมศึกษา - มัธยมศึกษาตอนต้น	20	243
15	วัดธัญญะผล	อนุบาล - ประถมศึกษา	15	202
16	วัดนิเทศน์	อนุบาล - ประถมศึกษา	10	66
17	วัดประชุมราษฎร์	อนุบาล - ประถมศึกษา	13	162
18	วัดประยูรธรรมาราม	อนุบาล - ประถมศึกษา	27	384
19	วัดปัญญาวิทยาวาส	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น	28	473
20	วัดพิรุณศาสตร์	อนุบาล - ประถมศึกษา	21	242
21	วัดพีชอุดม	อนุบาล - ประถมศึกษา	14	179
22	วัดโพศพลเจริญ	อนุบาล - ประถมศึกษา	21	328
23	วัดมงคลรัตน์	อนุบาล - ประถมศึกษา	16	169

ตารางที่ 2.7 โรงเรียนในอำเภอลำลูกกา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ประเภทการศึกษา	ครู/บุคลากร	นักเรียน
24	วัดลาดสนุ่น	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น	64	1,415
25	วัดลานนา	อนุบาล - ประถมศึกษา	12	117
26	วัดสมุหราชภูมย์บำรุง	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น	19	224
27	วัดสุวรรณ	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น	27	341
28	วัดโสภณาราม	อนุบาล - ประถมศึกษา	13	139
29	วัดอดิศร	อนุบาล - ประถมศึกษา	8	72
30	สหราชภูมย์บำรุง	อนุบาล - ประถมศึกษา	26	428
รวม			668	10,502

ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564

ตารางที่ 2.8 โรงเรียนในอำเภอหนองเสือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ลำดับ	โรงเรียน	ประเภทการศึกษา	ครู/บุคลากร	นักเรียน
1	คลอง 11 ศาลาครุ(เทียมอุปลัมภ์)	อนุบาล - ประถมศึกษา	6	25
2	คลองสิบสาม(ผิวศรีราชภูมย์บำรุง)	อนุบาล - ประถมศึกษา	15	215
3	ชุมชนบึงบา	อนุบาล - ประถมศึกษา	38	809
4	ชุมชนประชานิกรอำนวยการ	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น	27	589
5	นิกรราษฎร์บำรุงวิทย์	อนุบาล - ประถมศึกษา	14	146
6	นิกรราษฎร์บูรณะ	อนุบาล - ประถมศึกษา	10	104
7	ราษฎร์สงเคราะห์วิทยา	อนุบาล - ประถมศึกษา	15	218
8	วัดจตุพิธรวาส	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น	7	56
9	วัดจุฬาราม	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น	21	135
10	วัดเจริญบุญ	อนุบาล - ประถมศึกษา	18	163
11	วัดธรรมราษฎร์เจริญผล	อนุบาล - ประถมศึกษา	14	88
12	วัดนพรัตนาราม	อนุบาล - ประถมศึกษา	8	88
13	วัดปทุมนายก	อนุบาล - ประถมศึกษา	12	184
14	วัดไพรฝน	อนุบาล - ประถมศึกษา	14	217
15	วัดพวงแก้ว	อนุบาล - ประถมศึกษา	13	165
16	วัดราษฎร์บำรุง	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น	19	176
17	วัดศรีคัคณางค์	อนุบาล - ประถมศึกษา	15	182
18	วัดศรีสโมสร	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น	25	405
19	วัดสอนดีศรีเจริญ	อนุบาล - ประถมศึกษา	12	193
20	วัดสุขบุญชริการาม	อนุบาล - ประถมศึกษา	13	145

ตารางที่ 2.8 โรงเรียนในอำเภอหนองเสือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ลำดับ	โรงเรียน	ประเภทการศึกษา	ครู/บุคลากร	นักเรียน
21	วัดแสงมณี	อนุบาล - ประถมศึกษา	8	63
22	ศาลาลอย	อนุบาล - ประถมศึกษา	6	60
23	แสนจำหน่วยวิทยา	อนุบาล - ประถมศึกษา	7	46
24	แสนชื่นปานนุกูล	อนุบาล - ประถมศึกษา	5	37
25	หิรัญพงษ์อนุสรณ์	อนุบาล - ประถมศึกษา	14	166
26	อยู่ประชานุเคราะห์	อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น	19	173
รวม			375	4,848

ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้ง กำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้ง ทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน กำจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง บุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้าน การศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างและระบบการบริหารงานในหน่วยงาน

ประกาศประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 กำหนดให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มนโยบายและแผน
- 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 9) หน่วยตรวจสอบภายใน
- 10) กลุ่มกฎหมายและคดี

ทิศทางการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใช้แนวทางที่สำคัญในสองเรื่อง คือ แผนปฏิบัติราชการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563-2565) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2563-2565) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปทุมธานี เขต 2 และยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และทางเลือกดำเนินการ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“มุ่งสู่มาตรฐานสากล บนวิถีพอเพียง” ในระยะ 3 ปีข้างหน้า จะมุ่งสู่การเป็นหน่วยงานทางการบริหารและจัดการศึกษาที่มีมาตรฐานสากล ซึ่งประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

- 1) การบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) การพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

การพัฒนาการศึกษาในระยะ 3 ปีข้างหน้า จะเป็นการปฏิรูปกระบวนการดำเนินงานจากเดิมไปสู่กระบวนการทำงานแบบบูรณาการทั้งระบบแบบองค์รวม เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษา การพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์

ต้องการเป็นผู้นำในการบริหารและการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 การวัดผลลัพธ์ต้องวัดที่คุณภาพทางการศึกษาระดับสากล

ทางเลือกดำเนินการ

กลยุทธ์มีความครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานด้านการพัฒนาการศึกษา โดยกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานหลัก ออกเป็น 4 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 “ยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 “พัฒนาระบบบริหารจัดการประชาร่วมเรียนรู้”

กลยุทธ์ที่ 3 “พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ”

กลยุทธ์ที่ 4 “พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง”

2.3.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

สภาพปัจจุบันของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม

อำนาจหน้าที่ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 และเพิ่มเติมประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้บังคับบัญชา และมีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบ ในการปฏิบัติราชการ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี คือ นายนิยม ไผ่โสภา

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตั้งอยู่เลขที่ 13-14/17 ถนนปทุม สัมพันธ์ ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12000

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

ข้อมูลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีเขต พื้นที่บริหาร จำนวน 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอสสามโคก อำเภอ ฉัญบุรี อำเภอลองหลวง อำเภอหนองเสือ และ อำเภอลำลูกกา

ตารางที่ 2.9 สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ลำดับ	โรงเรียน	ประเภทการศึกษา	ครู/บุคลากร	นักเรียน
1	ปทุมวิไล	มัธยมศึกษา	164	3,234
2	คณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี	มัธยมศึกษา	123	2,534
3	ปทุมธานี "นันทมนิบำรุง"	มัธยมศึกษา	49	943
4	หอวัง ปทุมธานี	มัธยมศึกษา	132	2,629
5	ทีปังกรวิทยาพัฒน์ฯ	มัธยมศึกษา	112	2,259
6	สวนกุหลาบวิทยาลัยรังสิต	มัธยมศึกษา	178	3,561
7	ธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม	มัธยมศึกษา	222	4,716
8	บัวแก้วเกษร	มัธยมศึกษา	46	879
9	วรราชาทินัดดามาตุวิทยา	ประถมศึกษา - มัธยมศึกษา	103	2,142
10	สุนทรโธเมตตาประชาสรรค์	มัธยมศึกษา	12	122
11	วิทยาศาสตร์จุฬารามณ์วิทยาลัย ปทุมธานี	มัธยมศึกษา	61	720
12	ชัยสิทธาวาส "พัฒน์ สายบำรุง"	มัธยมศึกษา	18	257
13	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปทุมธานี	มัธยมศึกษา	63	1,185
14	เฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา	มัธยมศึกษา	16	265

ตารางที่ 2.9 สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ประเภทการศึกษา	ครู/บุคลากร	นักเรียน
15	ธัญรัตน์	มัธยมศึกษา	171	3,447
16	สายปัญญารังสิต	มัธยมศึกษา	113	2,152
17	ธัญบุรี	มัธยมศึกษา	145	2,777
18	หนองเสือวิทยาคม	มัธยมศึกษา	92	1,812
19	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี	มัธยมศึกษา	122	2,451
20	เทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี	มัธยมศึกษา	52	878
21	นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบฯ ปทุมธานี	มัธยมศึกษา	113	2,250
22	มัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร	มัธยมศึกษา	35	613
รวม			2,142	41,826

ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การ แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 และเพิ่มเติมประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดังนี้

- 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้ง กำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา รูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทิศทางการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก จากบริบททางศึกษาที่เกี่ยวข้อง และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา โดยได้จัดประชุมระดมความคิดเห็นจากคณะกรรมการจัดทำแผน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จึงได้ร่วมกันกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา ตามกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2563-2565) และนำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“องค์กรคุณธรรม นวัตกรรมก้าวหน้า น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

อัตลักษณ์

“บริหารจัดการทันสมัย ดำเนินงานว่องไว ใส่ใจบริการ ประสานความร่วมมือ”

เอกลักษณ์

“คนสำราญ วิชาการสัมฤทธิ์ งานมีประสิทธิภาพ”

พันธกิจ

1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเป็นพลเมืองดีของชาติ

2) เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกันทางสังคม

3) พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีศักยภาพการแข่งขันระดับนานาชาติ

4) พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

5) พัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ

6) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

7) ส่งเสริมและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

8. พัฒนาระบบบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ในการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์สุจริต มีธรรมาภิบาล อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

2. ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกันทางสังคม สามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ

3. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีศักยภาพการแข่งขันระดับนานาชาติ

4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพตามศักยภาพของผู้เรียน มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะ ในศตวรรษที่ 21

5. ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษามีความเป็นมืออาชีพ

6. ผู้เรียนได้รับโอกาส ความเสมอภาคเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการส่งเสริมและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีระบบบริหารการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล และมีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม

ค่านิยมองค์กร

“PATHUMTHANI”

P : Productivity หมายถึง การมีผลผลิตภาพ มีประสิทธิภาพของการทำงานหรือการให้บริการ

A : Attempt หมายถึง การมีความมุ่งมั่นและมีความพยายามสู่ความสำเร็จ

T : Technology หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

H : Hospitality หมายถึง การให้การต้อนรับด้วยความยินดี ความมีน้ำใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

U : Understand หมายถึง การทำงานด้วยความเข้าใจในงาน ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และเข้าใจซึ่งกันและกัน

M : Moral & Ethics หมายถึง การมีคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงานและการให้บริการ

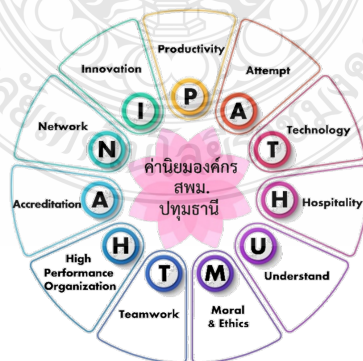
T : Teamwork หมายถึง การทำงานเป็นทีม

H : High Performance Organization หมายถึง การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

A : Accreditation หมายถึง การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องยั่งยืน

N : Network หมายถึง การมีเครือข่าย ประสานความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน

I : Innovation หมายถึง การมีนวัตกรรม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผล



ยุทธศาสตร์

- 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ
- 2) จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

- 3) พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- 4) สร้างโอกาสและความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- 5) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์

- 1) พัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของชาติและเป็นพลโลกที่ดี
- 2) พัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อม สามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ
- 3) พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความสามารถเข้าสู่เวทีระดับนานาชาติ
- 4) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับ ทุกประเภท
- 5) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา
- 6) สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 7) ยกกระดับสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานตามหลักการประกันคุณภาพ

ภายใน

สิ่งแวดล้อม

- 8) เสริมสร้าง พัฒนา ปลูกฝังค่านิยมจิตสำนึกในการอนุรักษ์ และเป็นมิตรกับ
- 9) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพโปร่งใส เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
- 10) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

และนวัตกรรม

จุดเน้น

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย โดยพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสู่ความเป็นเลิศ
- 2) โรงเรียนมีการบริหารจัดการโดยเน้นโรงเรียนเป็นฐานมีมาตรฐานและมีคุณภาพ โดยพัฒนานวัตกรรม ในการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ
- 3) ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนสู่ความเป็นเลิศ
- 4) นักเรียนมีคุณภาพทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพัฒนานวัตกรรม ที่เกิดจากการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี แบ่งส่วนราชการภายในเป็น

10 กลุ่ม/หน่วย

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 3) กลุ่มนโยบายและแผน
- 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 5) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 6) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 7) กลุ่มกฎหมายและคดี
- 8) หน่วยตรวจสอบภายใน
- 9) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 10) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560) ศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 และเพื่อหาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า 1) สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคล ต่ำสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ประกอบด้วย (1) ด้านการวางแผนงานบุคคล (2) ด้านการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน (3) ด้านการพัฒนาบุคคล (4) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ (5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

พระชินกร ระวาทไชย (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี และ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคล

ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี พบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัด การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 50 ตัวชี้วัด 2) สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานบุคคล ของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี (1) การวางแผนกำลังคน มีการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดกำลังคน จัดทำแผนกำลังคนให้มีความชัดเจน และมีความสอดคล้องเหมาะสมกับสถานศึกษา สรรวจบุคลากรและจัดทำประวัติบุคลากรอย่างเป็น ระบบทุกๆ ปีการศึกษา วางแผนความต้องการกำลังคนในอนาคตทุกปีการศึกษา ประเมินผลแผนงาน บริหารบุคคลอย่างสม่ำเสมอ (2) การบำรุงรักษาและการจ่ายค่าตอบแทน มีการสร้างขวัญกำลังใจ และ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในระหว่างการทำงาน จัดให้มีการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับ บุคลากรอย่างทั่วถึง จ่ายค่าตอบแทนตรงตามวุฒิการศึกษา สำหรับบุคลากรที่เป็นพนักงานศาสนา การ ได้รับบริการจัดสรรจากงบประมาณแผ่นดิน หรืองบประมาณอื่นๆ ประกาศยกย่อง สรรเสริญ และมอบ รางวัลแก่บุคลากรที่มีความสามารถหรือต่อบุคลากรที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน (3) การพัฒนาบุคคล มีการวางแผน กำหนดระเบียบ ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมบุคลากรไปศึกษาดูงานตามสถานที่ ต่างๆ และส่งบุคลากรไปอบรมสัมมนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อตามสถาบันที่ต้องการ เชิญศึกษานิเทศก์จากสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี เขต 4 และจากกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม กลุ่มที่ 8 มา ให้ความรู้แก่บุคลากร ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่าง สม่ำเสมอ

ณัฐนิชาภัค พุทธสาร (2560) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการอำนวยการ รักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเพณีการศึกษาสงเคราะห์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร โรงเรียน เอกชนการกุศล ประเพณีสังคมสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย และเพื่อหาแนวทางการ พัฒนาการบริหารงานบุคคล ด้านการอำนวยการรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเพณีสังคม สงเคราะห์ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจด้านการประสบความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ปัจจัยค้ำจุนด้านวิธีการปกครองบังคับ บัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาการ บริหารงานบุคคลด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร โรงเรียนเอกชนการกุศล ประเพณีสังคมสงเคราะห์ ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วยปัจจัย 2 ด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน

ได้แก่ (1) ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (4) ด้านความรับผิดชอบ และ (5) ด้านความก้าวหน้า 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3) ด้านสถานะทางอาชีพ (4) ด้านนโยบายและการบริหาร (5) ด้านสภาพการทำงาน (6) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (7) ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ (8) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน) (2561) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม 7 ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม 7 ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักสัปติธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน บุคคลตามหลักสัปติธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปติธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบ ทั้งด้านการสรรหาการกำหนดหน้าที่การประเมินงาน รวมถึงควรจัดประชุมในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ทั้งนี้ต้องกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนส่งเสริมขับเคลื่อนงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงข้อคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็น และช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน นอกจากนี้ควรมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือสร้างศรัทธาให้เกิดแก่บุคคลทั่วไป และควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และตั้งตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม

และจะต้องวางตนเหมาะสม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบวินัยโดยไม่มีทางเลือกที่รักมักที่ชัง โดยกำหนดนโยบายและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรมาพัฒนา ปรับปรุง ให้มีประสิทธิภาพการทำงานเสมอ พร้อมทั้งตั้งมั่นอยู่ในความพอเพียง และความพอดีทั้งการทำงาน และการดำเนินชีวิต อีกทั้งควรเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับเสมออย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับเวลา โดยจะต้องตรงต่อเวลาและรู้กาลเทศะ จัดสรรเวลาให้เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น และสร้างจิตสำนึกให้เกิดแก่คนในองค์กร นอกจากนี้ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสนับสนุนสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนให้ความร่วมมือ และทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเป็นระยะๆ จะต้องสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงาน ที่สำคัญควรศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ

วิภาดา สารัมย์ (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครู ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษาอบรมสัมมนาในหลักสูตรต่างๆ การขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ค้ำยกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการดำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศกำกับติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้องมีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากร ปลุกฝังแนวคิด เจตคติที่ดีในการประชุมครูให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู

สีวรรณ ไชยกุล (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหาร

งานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D=.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและการขอรับใบอนุญาต ($\bar{X}=4.48$, S.D=0.59) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}=4.46$, S.D= .60) และน้อยที่สุดคือ ด้านวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการ ($\bar{X}=4.27$, S.D=0.83) ตามลำดับ 2) ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู พบว่า ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาและหาความรู้ เพื่อให้มีโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยการประเมินจากการปฏิบัติงาน บุคลากรมีสิทธิในการลาได้ตามสิทธิที่มี และส่งเสริมให้สร้างผลงานเพื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Barbara Blanks (1991) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมชนของมลรัฐแคลิฟอร์เนีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนชุมชนของมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังไม่ดีเท่าการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ 2) ถึงแม้บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้วเขาเหล่านั้นยังไม่มีความพร้อมในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านี้ฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมในลักษณะประจำการ หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน 3) การบริหารบุคลากรของโรงเรียน จำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังโดยเฉพาะงบประมาณ และการวางตัวของผู้ทำงาน หรือตำแหน่งของบุคลากร 4) ถ้าอาศัยรูปแบบของการพัฒนาองค์การ หรือบุคลากรของภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่างการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เป็นงานที่เป็นไปไม่ได้

Blank, E. B. (1991) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย (North Carolina) สหรัฐอเมริกา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยรูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย (North Carolina) สหรัฐอเมริกา พบว่า 1) การบริหารบุคคลของโรงเรียนยัง

อยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยิ่งล่าช้ากว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ 2) ถึงแม้ว่าบุคลากรที่รับผิดชอบด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้วเขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรม ในลักษณะประจำการ หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน 3) การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังโดยเฉพาะ งบประมาณ และการวางตัวทำงาน หรือตำแหน่งของบุคลากร

Butler (2008) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทหน้าที่การบริหารบุคคล ด้านการรับสมัคร และคัดเลือกครูในรัฐเซาท์คาโรไลนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่การบริหารงานบุคคล ด้านการรับสมัครและการคัดเลือกครูในรัฐเซาท์คาโรไลนา โดยศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ด้านการรับสมัคร และการคัดเลือกครูของผู้บริหารโรงเรียนรวม 4 ด้าน คือ ความถี่ของการปฏิบัติความรู้ความชำนาญในหน้าที่ การยอมรับความสำคัญของหน้าที่ และความต้องการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษา และประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน การยอมรับความชำนาญในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างผู้บริหาร ที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษา และประสบการณ์ ในการบริหารแตกต่างกัน การยอมรับความสำคัญของหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหาร เพศ เชื้อชาติ และการศึกษาแตกต่างกัน ความต้องการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บริหารที่มี เพศ เชื้อชาติ การศึกษา และประสบการณ์บริหารแตกต่างกัน

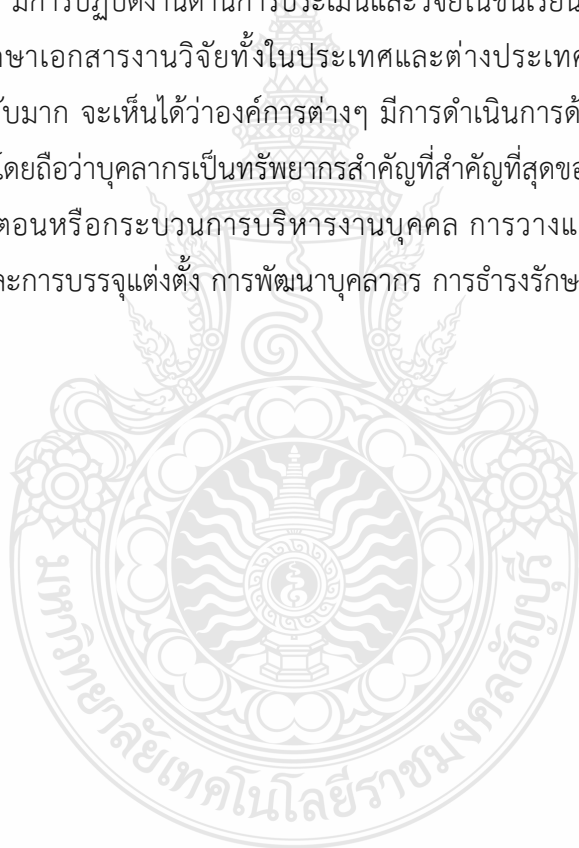
Waters (2012) ได้ศึกษาถึงบทบาทในการบริหารบุคลากร ครูในโรงเรียนรัฐบาลของแคลิฟอร์เนียกับการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารบุคลากรที่เกิดขึ้นในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา ผลของการศึกษา พบว่า ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาความต้องการผู้นำที่ทำหน้าที่บริหารบุคลากรเพิ่มขึ้นมากที่สุด ในรูปของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ร้อยละ 16 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ที่ปรึกษาจากภายนอกเป็นตัวแทนในการประชุม และให้คำปรึกษาร้อยละ 93 ของผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรที่เกี่ยวข้องอยู่ในเรื่องการประชุม และการให้คำปรึกษา ร้อยละ 54 ของผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากร ต้องทำหน้าที่อย่างอื่นด้วยนอกเหนือไปจากการบริหารงานบุคลากร หน้าที่ที่ต้องการให้ผู้บริหารทำ คือ เป็นตัวแทนของครู ประเมินผลงานครู และเป็นผู้อภิปรายรับรองให้ครูร้อยละ 63 ของผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าการดำเนินงานบริหารบุคลากรเป็นไปตามมติของส่วนรวม ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องพัฒนาในอนาคต มีความต้องการอย่างมากที่จะให้การฝึกผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากร โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เทคนิคการบริหารบุคลากรแบบใหม่ๆ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Sammons & Mortimore (1994) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ จะประกอบไปด้วย ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพ มีเป้าหมาย

และวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ตึงเครียดเน้นคุณภาพการเรียนการสอน มีจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบการเสริมแรงทางบวกมีระบบการติดตามความสำเร็จของผู้เรียน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน มีการร่วมมือกันระหว่างบ้านกับโรงเรียน มีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา

Jenet Cheng Lian Chew (2004) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยของประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยโดยส่วนรวมและจำแนกตามขนาดของมหาวิทยาลัย มีการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการวิจัยในชั้นเรียน ยกเว้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีการปฏิบัติงานด้านการประเมินและวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การบริหารบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าองค์การต่างๆ มีการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลในลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญที่สำคัญที่สุดของการบริหารจัดการ จึงต้องให้ความสำคัญในขั้นตอนหรือกระบวนการบริหารงานบุคคล การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคคล และการประเมินผล การปฏิบัติงาน



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

(1.1) ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 191 โรงเรียน จำนวน 5,841 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564)

(1.2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี จากสถานศึกษา 191 แห่ง โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 357 คนใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

2) ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ตามแนวคิดของนักวิชาการศึกษา ซึ่งมีขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกัน โดยใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป จึงได้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- (1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- (2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- (3) การพัฒนาบุคลากร
- (4) การจํารงรักษาบุคคล
- (5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 1 ฉบับ โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ (พิมพ์พรรณเพชรสมบัติ, 2561, น.116) ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “มากที่สุด”
ระดับ 4	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “มาก”
ระดับ 3	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “ปานกลาง”
ระดับ 2	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “น้อย”
ระดับ 1	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “น้อยที่สุด”

4) การสร้างและหาค่าคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา รวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว จึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : index of item-objective congruence) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

- ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 - ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 - ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- โดยใช้สูตร ค่า IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

- เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ
- $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
- n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การพัฒนาบุคลากร
- 4) การธำรงรักษาบุคคล
- 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถาม และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1987, p.161 อ้างถึงใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2558, น.42)

พบว่า แบบสอบถามแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

(5.1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

(5.2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จากการส่งแบบสอบถามจำนวน 357 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และสอดซองจดหมายติดแสตมป์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับ โดยกำหนดวัน เวลา ที่จะส่งแบบสอบถามคืน และหากพบว่าโรงเรียนใดยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้งจนได้รับแบบสอบถาม จำนวน 357 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

(5.3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล แยกข้อมูล ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่าแล้วทำการบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

(6.1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ โดยใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อ วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

(6.2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น.121)

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/
สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “มากที่สุด”

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/
สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “มาก”

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/
สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “ปานกลาง”

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/
สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “น้อย”

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/
สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “น้อยที่สุด”

(6.3) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยนำผลการประเมินสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Need Index : $PNI_{Modified}$ มีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D)/D$$

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยน้ำหนักของสภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยน้ำหนักของสภาพที่เป็นอยู่จริง

นำค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified} (I-D)/D$ มาวิเคราะห์ สรุปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามลำดับมากไปหาน้อย โดยเลือกข้อที่มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงที่สุดในแต่ละประเด็นมาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยนำความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามลำดับมากไปหาน้อยในแต่ละด้าน จากแบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

สถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

(1.1) เป็นผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาได้รับรางวัลโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ระดับ 3 ดาว

(1.2) มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 3 ปี

(1.3) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

2) ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ตามแนวคิดของนักวิชาการศึกษา ซึ่งมีขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกัน โดยใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป จึงได้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

(2.1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

(2.2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

(2.3) การพัฒนาบุคลากร

(2.4) การดำรงรักษาบุคคล

(2.5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Question)

4) การสร้างและหาคคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย แบบสัมภาษณ์

การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล นำหัวข้อที่มีค่าดัชนีความจำเป็นสูงที่สุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อหาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามลำดับ ดังนี้

(5.1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

(5.2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยคัดเลือก
กลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก
สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

(5.2.1) เป็นผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา
ได้รับรางวัล โรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ระดับ 3 ดาว

(5.2.2) มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 3 ปี

(5.2.3) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

(5.3) ผู้วิจัยประสานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
เพื่อขออนุญาตนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ ในการสัมภาษณ์

(5.4) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบ
สัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content
Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติเพื่อใช้ในการความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการวิจัย เพื่อเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน ดังนี้

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
I	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (Importance)
D	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (Degree of Success)
$PNI_{Modified}$	แทน	ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับขั้นตอน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้แบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครูในสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 357 ฉบับ เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาอายุ ประสบการณ์ทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

(n=357)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ \bar{x}
เพศ	ชาย	52	14.6
	หญิง	305	85.4
	รวม	357	100.00
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	258	72.3
	ปริญญาโท	99	27.7
	ปริญญาเอก	0	0
	รวม	357	100.00
ประสบการณ์ทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	112	31.3
	5 -10 ปี	183	51.3
	11 ปีขึ้นไป	62	17.4
	รวม	357	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 85.4 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้แบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Need Index (PNI_{Modified})

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	ของการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหาร			ของการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหาร			PNI _{Modified}	อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง	3.91	0.73	มาก	4.26	0.70	มาก	0.08	3
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.54	0.74	มาก	4.12	0.82	มาก	0.16	1
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.90	0.75	มาก	4.20	0.73	มาก	0.07	4
4. ด้านการชำระรักษาบุคคล	4.05	0.75	มาก	4.28	0.70	มาก	0.05	5
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.82	0.86	มาก	4.27	0.64	มาก	0.11	2
รวม	3.84	0.76	มาก	4.22	0.71	มาก		

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการชำระรักษาบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.75) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.73) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.75)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการชำระรักษาบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.70) รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.64) และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.70)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดเรียงความต้องการจำเป็นเพื่อศึกษาแนวการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ

โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.08 ถึง 0.16 โดยด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (0.16) รองลงมาเป็นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (0.11) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (0.08) ด้านการพัฒนาบุคลากร (0.07) และด้านการธำรงรักษาบุคคล (0.05) ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	ของการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหาร			ของการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหาร			$PNI_{Modified}$	อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. ผู้บริหารมีกระบวนการสำรวจความ ต้องการเพิ่ม หรือลดจำนวนบุคลากร	4.12	0.96	มาก	4.34	0.77	มาก	0.05	5
2. ผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือและโครงสร้าง การบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน	4.04	0.96	มาก	4.23	0.82	มาก	0.04	6
3. ผู้บริหารมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการ ของสถานศึกษา	4.00	0.98	มาก	4.29	0.76	มาก	0.07	4
4. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน ของบุคลากร	3.82	0.97	มาก	4.14	0.77	มาก	0.08	3
5. ผู้บริหารมีการกำหนดคุณสมบัติของ บุคลากรตามความรู้ ความสามารถ	3.75	1.07	มาก	4.29	0.75	มาก	0.14	2
6. ผู้บริหารมีการจัดหาทรัพยากรบุคคล ให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน	3.73	1.07	มาก	4.29	0.75	มาก	0.15	1
ค่าเฉลี่ย	3.91	0.73	มาก	4.26	0.70	มาก	0.09	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน
จังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.91$, $S.D.=0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่ม
หรือลดจำนวนบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.12$, $S.D.=0.96$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือ

และโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน (\bar{X} =4.04, S.D.=0.96) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน (\bar{X} =3.73, S.D.=1.07)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.26, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่ม หรือลดจำนวนบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} =4.34, S.D.=0.77) รองลงมาคือ ข้อ 5, ข้อ 6 (\bar{X} =4.29, S.D.=0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากร (\bar{X} =4.14, S.D.=0.77)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.04 ถึง 0.15 พบว่า ผู้บริหารมีการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (0.15) รองลงมา ผู้บริหารมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามความรู้ความสามารถ (0.14) ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากร (0.08) ผู้บริหารมีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา (0.07) ผู้บริหารมีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่ม หรือลดจำนวนบุคลากร (0.05) และผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือและโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (0.04) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร			ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร			$PNI_{Modified}$	อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. ผู้บริหารมีกลวิธีในการค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน	3.56	1.07	ปานกลาง	4.05	0.91	มาก	0.13	6
2. ผู้บริหารมีกระบวนการหรือหลักการที่เหมาะสม ในการสรรหาบุคคล	3.64	1.03	มาก	4.09	0.85	มาก	0.12	7
3. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจ โอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	3.46	1.06	ปานกลาง	3.98	0.92	มาก	0.15	4

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (ต่อ)

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	ของการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหาร			ของการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหาร			PNI _{Modified}	อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
4. ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์การ สรรหาบุคลากร	3.31	1.09	ปาน กลาง	4.10	0.96	มาก	0.23	1
5. ผู้บริหารมีการกำหนดคุณสมบัติ ในการสรรหาบุคลากร	3.40	1.05	ปาน กลาง	4.17	0.81	มาก	0.22	2
6. ผู้บริหารมีการตั้งคณะกรรมการ ในการสรรหาบุคลากร	3.62	1.03	มาก	4.21	0.82	มาก	0.16	3
7. ผู้บริหารผู้บริหารมีการทดลองปฏิบัติ หน้าที่เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ	3.65	1.00	มาก	4.17	0.80	มาก	0.14	5
8. ผู้บริหารผู้บริหารมีการดำเนินการ ตามกระบวนการสรรหาด้วยความ บริสุทธิ์ ยุติธรรม	3.65	1.00	มาก	4.17	0.80	มาก	0.14	5
ค่าเฉลี่ย	3.54	0.74	มาก	4.12	0.82	มาก	0.16	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน
จังหวัดปทุมธานี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$, S.D.=0.74)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 7, ข้อ 8 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.65$, S.D.=1.00) รองลงมาคือ
ผู้บริหารมีกระบวนการหรือหลักการที่เหมาะสม ในการสรรหาบุคคล ($\bar{X}=3.64$, S.D.=1.03) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากร ($\bar{X}=3.31$, S.D.=1.09)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.82) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.82)
รองลงมาคือ ผู้บริหารผู้บริหารมีการดำเนินการตามกระบวนการสรรหาด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม
($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจ โอกาสความก้าวหน้า
ทางวิชาชีพ ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.92)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.12 ถึง 0.23 พบว่าผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากร มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (0.23) รองลงมาผู้บริหารมีการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร (0.22) ผู้บริหารมีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร (0.16) ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจ โอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (0.15) ผู้บริหารผู้บริหารมีการทดลองปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ (0.14) ผู้บริหารมีการดำเนินการตามกระบวนการสรรหาด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม (0.14) ผู้บริหารมีกลวิธีในการค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน (0.13) และผู้บริหารมีกระบวนการหรือหลักการที่เหมาะสม ในการสรรหาบุคคล มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (0.12) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้านการพัฒนาบุคลากร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร			ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร			$PNI_{Modified}$	อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. ผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	3.75	1.02	มาก	4.23	0.82	มาก	0.12	1
2. ผู้บริหารมีกระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	3.77	1.02	มาก	4.17	0.87	มาก	0.10	2
3. ผู้บริหารมีกิจกรรมที่เพิ่มพูนประสบการณ์ส่งเสริมความรู้ความสามารถบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง	3.85	0.95	มาก	4.19	0.73	มาก	0.09	3
4. ผู้บริหารมีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาการปฏิบัติการด้านวิชาการ และสร้างผลงานในด้านต่างๆ	3.86	0.97	มาก	4.13	0.78	มาก	0.07	4
5. ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน	3.92	0.98	มาก	4.20	0.79	มาก	0.07	4

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)

ด้านการพัฒนาบุคลากร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	ของการบริหารงาน			ของการบริหารงาน			PNI _{Modified}	อันดับ
	บุคคลของผู้บริหาร			บุคคลของผู้บริหาร				
\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล			
6. ผู้บริหารมีการแนะนำให้บุคลากรนำ ความรู้ ความสามารถมาใช้ในการพัฒนา งาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ สถานศึกษา	4.04	0.92	มาก	4.26	0.75	มาก	0.05	5
7. ผู้บริหารมีกระบวนการดูแล ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในสถานศึกษา	4.08	0.93	มาก	4.23	0.83	มาก	0.03	6
ค่าเฉลี่ย	3.90	0.75	มาก	4.20	0.73	มาก	0.07	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการดูแล ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.93) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการแนะนำให้บุคลากรนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.92) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.75$, S.D.=1.02)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการแนะนำให้บุคลากรนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.75) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาการปฏิบัติการด้านวิชาการ และสร้างผลงานในด้านต่างๆ ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.78)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.03 ถึง 0.12 พบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการ

ส่งเสริมเจตคติที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (0.13) รองลงมา ผู้บริหารมีกระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา (0.12) ผู้บริหารมีกิจกรรมที่เพิ่มพูนประสบการณ์ส่งเสริมความรู้ความสามารถบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาตนเอง (0.09) ผู้บริหารมีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาการปฏิบัติการด้านวิชาการ และสร้างผลงานในด้านต่างๆ (0.07) ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษา หรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน (0.07) ผู้บริหารมีการแนะนำให้บุคลากรนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (0.05) และผู้บริหารมีกระบวนการดูแล ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในสถานศึกษา มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (0.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการธำรงรักษาบุคคล

ด้านการพัฒนาบุคลากร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร			ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร			PNI _{Modified}	อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. ผู้บริหารมีการสร้างประสบการณ์ที่ดีเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ	4.01	0.94	มาก	4.18	0.81	มาก	0.04	3
2. ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน	4.07	0.94	มาก	4.23	0.83	มาก	0.03	4
3. ผู้บริหารมีการให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม เป็นธรรม	3.96	0.95	มาก	4.10	0.86	มาก	0.03	4
4. ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย กรณีที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ หรือประสบความสำเร็จ	4.29	0.83	มาก	4.33	0.78	มาก	0.01	5
5. ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.89	0.99	มาก	4.42	0.61	มาก	0.13	1
6. ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี พร้อมปฏิบัติงาน	4.06	0.88	มาก	4.43	0.60	มาก	0.09	2
ค่าเฉลี่ย	4.05	0.75	มาก	4.28	0.70	มาก	0.06	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการดำรงรักษาบุคคล มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย กรณีที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ หรือประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.83) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.94) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.99)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการดำรงรักษาบุคคล มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี พร้อมปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.60) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม เป็นธรรม ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.86)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการดำรงรักษาบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.01 ถึง 0.13 พบว่า ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (0.13) รองลงมา ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี พร้อมปฏิบัติงาน (0.09) ผู้บริหารมีการสร้างประสบการณ์ที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ (0.04) ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน (0.03) ผู้บริหารมีการให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม เป็นธรรม (0.03) และผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย กรณีที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ หรือประสบความสำเร็จ มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (0.01) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	ของการบริหารงาน			ของการบริหารงาน			PNIModified	อันดับ
	บุคคลของผู้บริหาร			บุคคลของผู้บริหาร				
\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล			
1. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากร เสนอแนวทางการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	3.76	1.04	มาก	4.30	0.68	มาก	0.14	2
2. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามวิธีการ หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน	3.74	1.07	มาก	4.36	0.60	มาก	0.16	1
3. ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส	3.83	0.96	มาก	4.36	0.60	มาก	0.13	3
4. ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินการเลื่อน เงินเดือนอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส	3.88	0.90	มาก	4.24	0.74	มาก	0.09	4
5. ผู้บริหารมีการให้บำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ	3.83	0.92	มาก	4.20	0.79	มาก	0.09	4
6. ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์ บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	3.79	0.93	มาก	4.15	0.77	มาก	0.09	4
7. ผู้บริหารมีการจัดบันทึกข้อมูล เพื่อ ปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยัง บกพร่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน	3.90	0.92	มาก	4.25	0.81	มาก	0.08	5
ค่าเฉลี่ย	3.82	0.86	มาก	4.27	0.64	มาก	0.11	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน
จังหวัดปทุมธานี ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.82, S.D.=0.86)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการจัดบันทึกข้อมูล เพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยัง
บกพร่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} =3.90, S.D.=0.92)
รองลงมาคือ ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส (\bar{X} =3.88,

S.D.=0.90) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามวิธีการ หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน (\bar{X} =3.74, S.D.=1.07)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.27 S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2, ข้อ 3 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} =4.36, S.D.=0.60) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน (\bar{X} =4.30, S.D.=0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (\bar{X} =4.15, S.D.=0.77)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.08 ถึง 0.16 พบว่า ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามวิธีการ หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน (0.16) รองลงมา ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน (0.14) ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส (0.13) ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส (0.09) ผู้บริหารมีการให้บำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ (0.09) ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีการจัดบันทึกข้อมูล เพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (0.08) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน คือ เป็นผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาได้รับรางวัล โรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ระดับ 3 ดาว มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 3 ปี และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Question) แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์สรุปเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

- 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 4) ด้านการธำรงรักษาบุคคล
- 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนีข้อที่มากที่สุด แปลว่า มีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องได้รับความสนใจ ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง แบ่งออกเป็น 1 ข้อ

การจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน

“การจัดหาทรัพยากรบุคคลเริ่มจากการวิเคราะห์ จัดทำกรอบอัตรากำลังตามความต้องการของสถานศึกษา จากนั้นแจ้งขออัตรากำลังจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานภายนอก เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 19 ธันวาคม 2565)

“การจัดหาทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระเบียบราชการ จัดทำแผนอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา รวมไปถึงการได้รับจัดสรรจากหน่วยงานอื่นๆ เช่น งบจัดสรรทรัพยากรบุคคลจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล หรืองบการจัดสรรบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 26 ธันวาคม 2565)

“การจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำกรอบอัตรากำลังตามความต้องการของสถานศึกษา และตามตามเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด ติดต่อกับหน่วยงานภายนอก ขอสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาทรัพยากรบุคคลอื่นๆ นอกเหนือจากบุคลากรด้าน การสอน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 23 มกราคม 2565)

“การจัดหาทรัพยากรบุคคล สถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สอดคล้องกับความต้องการและสภาพปัญหาของสถานศึกษา ต้องวางแผนเพื่อใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด รวมไปถึงการกำหนดปริมาณงานในสถานศึกษา 3 ด้าน

- 1) ปริมาณงานด้านการบริหาร แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารโรงเรียน โดยกำหนดจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานด้านการบริหารในสถานศึกษาในหนึ่งสัปดาห์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

2) ปริมาณงานด้านการสอน เป็นปริมาณงานที่นับจำนวนนักเรียนแยกตามระดับในแต่ละชั้น และแต่ละห้องเรียน จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานสอนในหนึ่งสัปดาห์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงาน ราชการ และครูอัตราจ้าง

3) ปริมาณงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานด้านการบริหารสถานศึกษา และปริมาณงานด้านการสอน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 18 มกราคม 2565)

“การจัดหาทรัพยากรบุคคล โดยการให้ความสำคัญของการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา เหนือมาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาทรัพยากรบุคคลอื่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 20 มกราคม 2565)

การสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอต่อความต้องการในปัจจุบัน โดยมีการวิเคราะห์อัตรากำลัง ตามกรอบหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. เพื่อขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมทั้งติดต่อประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อขอสนับสนุนอัตรากำลังเพิ่มเติมตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด รวมไปถึงการติดต่อประสานงานกับมหาวิทยาลัยที่อยู่ใกล้เคียง เพื่อขอนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษา

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง แบ่งออกเป็น 1 ข้อ

การประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากร

“การประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากรโดยผ่านประกาศของสถานศึกษา ทั้งใน website หรือใน webpage (Facebook) ของโรงเรียน และการติดป้ายประกาศหน้าสถานศึกษา รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์ผ่านผู้ปกครอง หรือบุคลากรภายในสถานศึกษา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 19 ธันวาคม 2565)

“การประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากร โดยประกาศใน webpage หรือ website ของโรงเรียน ส่งไปยังหน่วยงานอื่นภายนอกสถานศึกษา เช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด องค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาล และสำนักงานจัดหางานจังหวัด รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์แบบบอกต่อ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 26 ธันวาคม 2565)

“การประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากร มีการประชาสัมพันธ์ผ่านทางประกาศของโรงเรียน ผ่าน website, webpage (Facebook) ของโรงเรียน พร้อมทั้งจัดส่งประกาศไปยังหน่วยงานอื่นภายนอกสถานศึกษา เช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด องค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาล และสำนักงานจัดหางานจังหวัด รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์แบบบอกต่อ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 23 มกราคม 2565)

“การประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากรโดยการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศข้อมูล ที่ใช้ในการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำข้อมูลนักเรียน (DMC) และการจัดชั้นเรียน วิเคราะห์ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านปริมาณและความสามารถตาม เกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยศึกษาแนวโน้มการเพิ่มหรือลด (เกษียณ ย้ายออก ย้ายเข้า ลาออก) ของจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และประชากรวัยเรียน พร้อมทั้งกำหนดมาตรการรองรับความขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากการเกษียณอายุราชการ การย้าย และลาออก”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 18 มกราคม 2565)

“การประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากร มีการประชาสัมพันธ์ผ่านทางประกาศของโรงเรียน ผ่าน website, webpage (Facebook) ของโรงเรียน พร้อมทั้งจัดส่งประกาศไปยังหน่วยงานอื่นภายนอกสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสำนักงานจัดหางานจังหวัดให้ช่วยประชาสัมพันธ์อีกทางหนึ่ง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 20 มกราคม 2565)

การสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากร โดยร่วมกับคณะกรรมการบริหารโรงเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาคัดเลือกบุคลากรตามสาขาวิชาเอก และตามความต้องการของสถานศึกษา โดยผ่านทางประกาศโรงเรียน website โรงเรียน สื่อสังคมออนไลน์ สำนักงานจัดหางานจังหวัด ส่วนราชการอื่นๆ และรวมไปถึงการสื่อสารแบบบอกต่อ

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 1 ข้อ

กระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

“สถานศึกษามีการจัดการอบรมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้บุคลากรในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงการสร้าง ความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 19 ธันวาคม 2565)

“ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา อย่างเสรี มี

เหตุผล และสร้างสรรค์ ปฏิกฝิ่งเจตคติที่ดีในการประชุมครู พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีการจัดอบรม สัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา พร้อมทั้งการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความดี และสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 26 ธันวาคม 2565)

“ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้อง มีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และให้ความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้มีการจัดประชุม อบรม สัมมนา ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและสถานศึกษา ตลอดจนการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างสร้างสรรค์ในการประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 23 มกราคม 2565)

“การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะการพัฒนาตนเอง ในยุค Next Normal ไปสู่การสร้างผู้เรียนที่สามารถมีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้พื้นที่เป็นฐานให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ และน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งส่งเสริม พัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาลู่คุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 18 มกราคม 2565)

“การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยมีการจัดอบรม สัมมนาที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร ส่งเสริมด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ปฏิกฝิ่งแนวคิดและเจตคติที่ดีในการประชุมครู เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และสร้างขวัญและกำลังใจโดยยกย่อง เชิดชูเกียรติ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความดี หรือสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 20 มกราคม 2565)

การสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการบริหารโรงเรียนร่วมกันพิจารณา วางแผน ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานตามหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ สนับสนุน ส่งเสริม ให้บุคลากรศึกษาต่อใน

ระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา

4) ด้านการดำรงรักษาบุคคล แบ่งออกเป็น 1 ข้อ

การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

“ผู้บริหารสถานศึกษาร่างบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน สอนงานให้แก่บุคลากรในด้านที่บุคลากรขาดความชำนาญ ให้ความร่วมมือกับบุคลากรในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา รวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านอาคารสถานที่ เพื่อการจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่สะดวกสบาย และปลอดภัย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 19 ธันวาคม 2565)

“ผู้บริหารสถานศึกษาร่างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอำนวยความสะดวกทั้งในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านอาคารสถานที่ ด้านสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีความปลอดภัยในสถานศึกษา และจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อความต้องการ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 26 ธันวาคม 2565)

“ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นแบบประชาธิปไตย สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและเพื่อร่วมงาน จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ความสำคัญในการอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ ที่จำเป็นและเหมาะสม พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 23 มกราคม 2565)

“ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดหลักธรรมาภิบาล บริหารงานบุคคลบนความถูกต้อง “รัก สามัคคี : พี่น้อง” ใช้ พรหมวิหาร 4 สร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 18 มกราคม 2565)

“การจัดบรรยากาศที่ดีต่อการปฏิบัติงานทั้งในด้านทรัพยากรที่จำเป็น และเพียงพอต่อความต้องการ การแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายอาคารสถานที่ เพื่ออำนวยความสะดวก และปลอดภัยให้กับบุคลากร จัดสภาพแวดล้อมให้สวยงาม สะอาดอยู่เสมอ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 20 มกราคม 2565)

การสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร เอื้ออาทรต่อบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายอาคารสถานที่ เพื่ออำนวยความสะดวก และความปลอดภัยให้กับบุคลากร มีการจัดสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ให้มีความสวยงาม สะอาด ปลอดภัย มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งในด้าน

เทคโนโลยี สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเพียงพอความต้องการ มีความเป็นประชาธิปไตยในการ
เสนอความคิดเห็น ผู้บริหารและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5) ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 1 ข้อ

การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามวิธีการ หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มี
มาตรฐานเดียวกัน

“การแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถานศึกษาแต่งตั้งตาม
หลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐาน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 19 ธันวาคม 2565)

“การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้
เข้ารับการประเมินทั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แสดงความคิดเห็น หรือเสนอ
ผู้ประเมินแบบกัลยาณมิตร ตามกรอบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 26 ธันวาคม 2565)

“สถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 23 มกราคม 2565)

“การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเมิน
ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การชักชวนการเลื่อนเงินเดือนฯ โดยยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส
ยุติธรรม ตรวจสอบได้ ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน จำนวน 2 ชุด ได้แก่ คณะกรรมการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการ
กลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 18 มกราคม 2565)

“การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเมิน
ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 20 มกราคม 2565)

การสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อนิเทศ กำกับ และ
ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากร สร้างแนวคิดและเจตคติที่ดีในการประชุมครู โดยให้เสนอ
หลักเกณฑ์ในการประเมินแบบกัลยาณมิตรตามกรอบหลักเกณฑ์มาตรฐาน โดยอยู่บนพื้นฐานความ
ถูกต้อง บริสุทธิ์ ยุติธรรม

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 357 คน จากสถานศึกษา 191 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 34 ข้อ และแบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 5 คน เครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI_{Modified}) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 85.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 และประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3

5.1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี พบว่า

1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการดำรงรักษาบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการดำรงรักษาบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดเรียงความต้องการจำเป็นเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.08 ถึง 0.16 พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง สภาพปัจจุบัน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่ม หรือลดจำนวนบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือและโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่ม หรือลดจำนวนบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ผู้บริหารมีการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.04

ถึง 0.15 พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน รองลงมา ลำดับที่ 2 ผู้บริหารมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากร ผู้บริหารมีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหารมีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่ม หรือลดจำนวนบุคลากร และผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือและโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ตามลำดับ

3) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สภาพปัจจุบันในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการดำเนินการตามกระบวนการสรรหาด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และผู้บริหารมีการทดลองปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีกระบวนการหรือหลักการที่เหมาะสมในการสรรหาบุคคล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากร

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการดำเนินการตามกระบวนการสรรหาด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.12 ถึง 0.23 พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากร รองลงมา ลำดับที่ 2 ผู้บริหารมีการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารมีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจ โอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผู้บริหารมีการทดลองปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการดำเนินการตามกระบวนการสรรหาด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ผู้บริหารมีกลวิธีในการค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน และผู้บริหารมีกระบวนการหรือหลักการที่เหมาะสมในการสรรหาบุคคล มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดตามลำดับ

4) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร สภาพปัจจุบันในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการดูแล ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา

คือ ผู้บริหารมีการแนะนำให้บุคลากรนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการแนะนำให้บุคลากรนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และสร้างผลงานในด้านต่างๆ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.03 ถึง 0.12 พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา รองลงมา ลำดับที่ 2 ผู้บริหารมีกระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารมีกิจกรรมที่เพิ่มพูนประสบการณ์ส่งเสริมความรู้ความสามารถบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง ผู้บริหาร มีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และสร้างผลงานในด้านต่างๆ ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ผู้บริหารมีการแนะนำให้บุคลากรนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา และผู้บริหารมีกระบวนการดูแล ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในสถานศึกษา มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดตามลำดับ

5) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการดำรงรักษาบุคคล สภาพปัจจุบันในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย กรณีที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ หรือประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการดำรงรักษาบุคคล มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี พร้อมปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการดำรงรักษาบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.01 ถึง 0.13 พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาลำดับที่ 2 ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี พร้อมปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการสร้างประสบการณ์ที่ดีเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน ประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีการให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรม และผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย กรณีที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ หรือประสบความสำเร็จ มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ตามลำดับ

6) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน สภาพปัจจุบันในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการจัดบันทึกข้อมูล เพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามวิธีการ หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามวิธีการ หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.08 ถึง 0.16 พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามวิธีการ หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน รองลงมา ลำดับที่ 2 ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส ผู้บริหารมีการให้บำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์

บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีการจัดบันทึกข้อมูล เพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ที่เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สามารถเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นและสรุปผลได้ ดังนี้

1) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน โดยมีการวิเคราะห์อัตรากำลังตามกรอบหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. เพื่อขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมทั้งติดต่อประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อขอสนับสนุนอัตรากำลังเพิ่มเติมตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด รวมไปถึงการติดต่อประสานงานกับมหาวิทยาลัยที่อยู่ใกล้เคียง เพื่อขอนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษา

2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากร โดยร่วมกับคณะกรรมการบริหารโรงเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษา พิจารณาคัดเลือกบุคลากรตามสาขาวิชาเอก และตามความต้องการของสถานศึกษา โดยผ่านทางประกาศโรงเรียน เว็บไซต์โรงเรียน สื่อสังคมออนไลน์ สำนักงานจัดหางานจังหวัด ส่วนราชการอื่นๆ และรวมไปถึงการสื่อสารแบบบอกต่อ

3) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะกรรมการบริหารโรงเรียนร่วมกันพิจารณาวางแผนส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานตามหน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ สนับสนุน ส่งเสริม ให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา

4) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี
ด้านการธำรงรักษาบุคคล

ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร เอื้ออาทรต่อบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายอาคารสถานที่ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้กับบุคลากร มีการจัดสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ให้มีความสวยงาม สะอาด ปลอดภัย มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งในด้านเทคโนโลยี สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเพียงกับความต้องการ มีความเป็นประชาธิปไตยในการเสนอความคิดเห็น ผู้บริหารและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี
ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อนิเทศ กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร สร้างแนวคิดและเจตคติที่ดีในการประชุมครู โดยให้เสนอหลักเกณฑ์ในการประเมินแบบกัลยาณมิตรตามกรอบหลักเกณฑ์มาตรฐาน โดยอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง บริสุทธิ์ ยุติธรรม

5.2 การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการสร้างประสบการณ์ที่ดีเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ จากผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560) ได้ศึกษาแนวทาง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า 1) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

5.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการดำรงรักษาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี มีหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาค่าความชอบอย่างชัดเจน มีการให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม การจัด บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา รวมไปถึงการยกย่อง ชมเชย และการจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาดา สารัมย์ (2562) กล่าวว่า การมีกระบวนการดูแล ส่งเสริม สนับสนุน สร้างประสบการณ์ความรู้แก่บุคลากรในสถานศึกษา มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวมไปถึงการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร ทั้งในเรื่องของการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน การดูแลความปลอดภัย การยกย่องชมเชย การให้รางวัล การพิจารณาค่าความชอบอย่างถูกต้อง ชัดเจน และมีความโปร่งใส จะทำให้การดำรงรักษาบุคคลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ธนุส สียงราช (2563) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษากำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคลากร การมอบรางวัลให้กับบุคลากร เช่น การยกย่อง ชมเชย การประกาศเกียรติคุณ การจูงใจ เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่องค์กร และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.3 การจัดเรียงความต้องการจำเป็นเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ภาพรวมมีความจำเป็นทุกข้อ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าความจำเป็นสูงที่สุด อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีช่องทางการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากรน้อย การกระจายข้อมูลข่าวสารอาจไม่กว้างขวางเท่าที่ควร จึงทำให้การได้มาซึ่งบุคลากรในสถานศึกษามีความล่าช้า รวมไปถึงการพิจารณาค่าตอบแทนการจ้างบุคลากรในตำแหน่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่บุคลากรด้านการสอน จากหน่วยงานภายนอกมีอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ อนึ่งการพิจารณาด้านคุณธรรม จริยธรรมถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สอดคล้องกับงานวิทยานิพนธ์ของ เค้ก อ่อนพุ่ม (2562) ได้ศึกษาที่กล่าวว่า สถานศึกษาต้องพิจารณา การกำหนดเงินเดือนประกอบการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรม ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร ตนเอง และปัจจัยหลักของการดำเนินงานที่จะทำให้องค์กร สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสรรหาบุคลากรและการคัดเลือก ต้องคำนึงถึงควมมี คุณธรรม จริยธรรม ไม่พิจารณาโดยปราศจากความยุติธรรม เพราะจะทำให้ไม่มีความยั่งยืนในการ ปฏิบัติงาน จะเกิดปัญหา และความขัดแย้งในหน่วยงาน

5.2.4 แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

1) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการใน ปัจจุบัน โดยมีการวิเคราะห์อัตรากำลังตามกรอบหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. เพื่อขอรับการบรรจุแต่งตั้งจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมทั้งติดต่อประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงาน อื่น เพื่อขอสนับสนุนอัตรากำลังเพิ่มเติมตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด รวมไปถึงการติดต่อประสานงานกับ มหาวิทยาลัยที่อยู่ใกล้เคียง เพื่อขอให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไตรรงค์ จันทะบาล (2563) ได้ศึกษา สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษาได้มีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา และมีการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง มุ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการของ สถานศึกษาอย่างชัดเจนและมีการประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่อง

2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากร โดยร่วมกับคณะ กรรมการบริหารโรงเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษา พิจารณาคัดเลือกบุคลากรตามสาขาวิชาเอก และตามความต้องการของสถานศึกษา โดยผ่านทางประกาศโรงเรียน เว็บไซต์โรงเรียน สื่อสังคมออนไลน์ สำนักงานจัดหางานจังหวัด ส่วนราชการอื่นๆ และรวมไปถึงการสื่อสารแบบบอกต่อ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ประพิท วัฒนวงศ์ ณ อยุธยา (2564) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด

บุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบอย่างทั่วถึง เมื่อสถานศึกษามีบุคลากรที่มีความประสงค์จะขอย้าย เพื่อดำเนินการตามกรอบระยะเวลาที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกำหนด เพื่อประชุมวางแผนในการสำรวจความต้องการของครู ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษากำหนดอัตรากำลัง เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยควรคำนึงถึงงบประมาณ และความคุ้มค่าในการจ้างตามงบประมาณจากบงอุดหนุนรายหัวของสถานศึกษา

3) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี
ด้านการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการบริหารโรงเรียนร่วมกันพิจารณาวางแผนส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานตามหน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ สนับสนุน ส่งเสริม ให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรินภาวรรณ ทุมคำ (2559) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาพึงดำเนินการจัดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ประกอบกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการใฝ่รู้ที่จะพัฒนาตนเอง โดยผู้บริหารมีหน้าที่ต้องปฏิบัติและส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

4) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี
ด้านการดำรงรักษาบุคคล

ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร เอื้ออาทรต่อบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายอาคารสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้กับบุคลากร มีการจัดสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ให้มีความสวยงาม สะอาด ปลอดภัย มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งในด้านเทคโนโลยี สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ มีความเป็นประชาธิปไตยในการเสนอความคิดเห็น ผู้บริหารและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วุฒโน) (2561) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการดำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักและเข้าใจถึงความแตกต่างของครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่าง

ดีเยี่ยม ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการบุคลากร ใช้มนุษยสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตร มีรอยยิ้ม คำชม และน้ำใจ เป็นโล่ป้องกันตัวเองเป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีปิยะวาจาสิทธิ์เป็นอาวุธ

5) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อนิเทศ กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร สร้างแนวคิดและเจตคติที่ดีในการประชุมครู โดยให้เสนอหลักเกณฑ์ในการประเมินแบบกัลยาณมิตรตามกรอบหลักเกณฑ์มาตรฐาน โดยอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง บริสุทธิ์ ยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริินภาวรรณ ทุมคำ (2559) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้กับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นประจำ และประกอบกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเองหลังจากมีการบรรจุแต่งตั้งแล้ว เพื่อเรียนรู้งานให้รู้เท่าทันในสภาพและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มีการนิเทศ กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร สร้างแนวคิด และเจตคติที่ดีให้กับบุคลากรสม่ำเสมอ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยเสนอแนะเพื่อเป็นแนวการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ดังต่อไปนี้

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จากผลการวิจัย ผู้บริหารมีการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลังในสถานศึกษา เพื่อเตรียมพร้อมรองรับจำนวนบุคลากรที่อาจจะขาดในอนาคต โดยมีประชุมวางแผนร่วมกับคณะกรรมการบริหารโรงเรียน วิเคราะห์อัตรากำลัง ตามกรอบหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. เพื่อขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมทั้งติดต่อประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่น เพื่อขอสนับสนุนอัตรากำลังเพิ่มเติมตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากร มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารร่วมกับคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ควรจัดประชุมเพื่อพิจารณาช่องทางการประชาสัมพันธ์สรรหาบุคลากรที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

นอกเหนือจากการประชาสัมพันธ์ทางประกาศโรงเรียน เว็บไซต์โรงเรียนแล้ว สื่อสังคมออนไลน์ สำนักงานจัดหางานจังหวัด ส่วนราชการอื่นๆ และรวมไปถึงการสื่อสารแบบบอกต่อ

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาคณะกรรมการบริหารโรงเรียนร่วมกันพิจารณาวางแผน ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากร เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานตามหน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ หรือจัดให้มีการอบรมในสถานศึกษาในหัวข้อที่บุคลากรสนใจ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ สนับสนุน ส่งเสริม ให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานและความดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา

4) ด้านการธำรงรักษาบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความเอื้ออาทร ทั้งในด้านความเป็นอยู่ การอำนวยความสะดวกในด้านอาคาร สถานที่ ปรับปรุงให้มีความสะอาด สวยงาม และปลอดภัยอยู่เสมอ อำนวยความสะดวกในด้านเทคโนโลยี ทั้งวัสดุ อุปกรณ์ และ Internet ที่จำเป็น รวมทั้งสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ และผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เป็นประชาธิปไตย เพื่อเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา

5) ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามวิธีการ หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น นอกจากที่สถานศึกษาจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามวิธีการ หลักเกณฑ์ต่างๆ แล้วนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดประชุมคณะครู เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตรตามกรอบหลักเกณฑ์มาตรฐาน ขอมติจากที่ประชุมที่เป็นเอกฉันท์ โดยอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง บริสุทธิ์ และยุติธรรม

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น หน่วยงานอื่น หรือในต่างประเทศ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบหาแนวทางการพัฒนาให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

2) ควรศึกษาการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี หรือหน่วยงานอื่น เพราะเป็นด้านที่มีความต้องการสูงสุด นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2557). แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่3) ของประเทศไทย พ.ศ. 2557-2561. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- _____. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2550ก). กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2550ข). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2553ก). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่3). กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- _____. (2553ข). พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3). กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- _____. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- _____. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- _____. (2561). แนวทางการปฏิบัติงานตามโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- กรรณสพร ผ่องมาศ. (2561). การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- เคັก อ่อนพุ่ม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- ณัฐนิชาภัค พุทธสาร. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการดำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนการกุศล ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- เตือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- ไตรรงค์ จันทะบาล. (2563). สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์).
- ธนภูมิ งามเจริญ และ สมศักดิ์ สุภีรักษ์. (2563). ปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(12), 183-199.
- ธนุส เฮียงราช. (2563). สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- นรมน ชันดี. (2561). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บวร เทศารินทร์. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศึกษาขอนแก่น เขต 4 (รายงานการศึกษาส่วนบุคคล). [ม.ป.พ.].
- ประพิม นภวงศ์ ณ อยุธยา. (2563). สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทริบพีล เอ็ดดูเคชั่น.
- พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต์ วฑฒโน). (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริส
ธรรม ๗ ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- พระชินกร ระวาทไชย. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม).
- พระมุนทะวี วังจิตดี. (2562). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของวิทยาลัยครูสงฆ์จำปาสัก
ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- พระสายสะหมอน คำพวง. (2562). สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยสงฆ์
จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- พรทิพย์ เสือเหลือง. (2563). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัด
นครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
บริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- มุณีเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนศาสนาอิสลาม สังกัด
สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่).
- ยุวดี สุดสายเนตร. (2562). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามแบบแผนพฤติกรรมจามจรยาบรรณ
วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ยศพล พิชญเดชาวงศ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ลิขิต สุขพ่วง, ฐิตินันท์ ดั่งสุวรรณ และ ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 12(2), 81-96.
- วัลลิกา พูลศิริ. (2562). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ศศิวิมล คนเสงี่ยม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- ศิรินภาวรณ ทุมคำ. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ศิริรัตน์ มกรพุกษ์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- สิรินญา ศิริประโคน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สีวรรณ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 . (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560). การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยยะลา).
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). คู่มืองานการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อม ศตวรรษที่ 21 (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570). ราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2564). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. ปทุมธานี: สำนักงานฯ.
- _____. (2564). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563 – 2565 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2564). ปทุมธานี: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2564). รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. ปทุมธานี: สำนักงานฯ.
- _____. (2558). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานแผนระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 – 2563). ปทุมธานี: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2564. ปทุมธานี: สำนักงานฯ.
- อนุชิต สุขกดี. (2560). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Apply, Lawrence. (1942, April). Organizing for personal Administration. **Public Personal Review**, 3(2): 100.
- Barnard. (2009). **Management**. Retrieved from : www.kunkroo.com
- Beach, D. S. (1980). **Personnel : The Management of People at Work**. New York: Macmillan.
- Blank, E. B. (1991). **A Model Job Description for Personnel Administrator position in North Carolina Public School System**. North Carolina: The University of North Carolina at Greensboro.
- Butler, D. (2008). **A study of the role of the personnel administrations in the recruitment and selection of teachers in south Carolina**. (Dissertation Abstracts International. 53(6): 12).
- Candoli, I. C. et al. (1992). **School business administration: A planning approach** (4th ed.). Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Drucker. (2013). **Managing for results**. USA: Herper Collins.
- Fenwick, J. (1992). **Managing middle grade reform-an "American 2000"**. San Diego: Fanwick and Associates.
- Haris, B. M. (1979). **Supervisory behavior in education** (3rd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Herbert, H. G. (1972). **The Management of Organization: A Systems and Human Resources Approach** (12th ed.). New York: Application-Century-Crofts.
- Janet Cheng Chew. (2004). **The Influence of Human Resource Management of Australian Organization : An Empirical Study**. [n.p.].
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Researc Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.
- Laudon, Kenneth C., & Laudon, Jane, P. (2000). **Management information system edition**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Lunenburg, F. C., & Allan, C. O. (2000). **Educational Administration : Concepts and Practice** (3rd ed.). Belmont: Wadsworth.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Nigro, Felix, A., and Nigro Lloyd. (1981). **The new public personal administration.**
Illinois: F. E Peacock.

Richard, M. (1977). **Organizational Effectiveness : A Behavioral View.** Santa Monica.
California: Good Year.

Robbins, S. P. (1994). **Administration of public edition.** New York: Haper & Row.
Steers.

Waters, J. L. (2012). **The changing role of California public school personnel Administrations.** (Dissertation Abstracts International. 37(9): 109-A).



ภาคผนวก



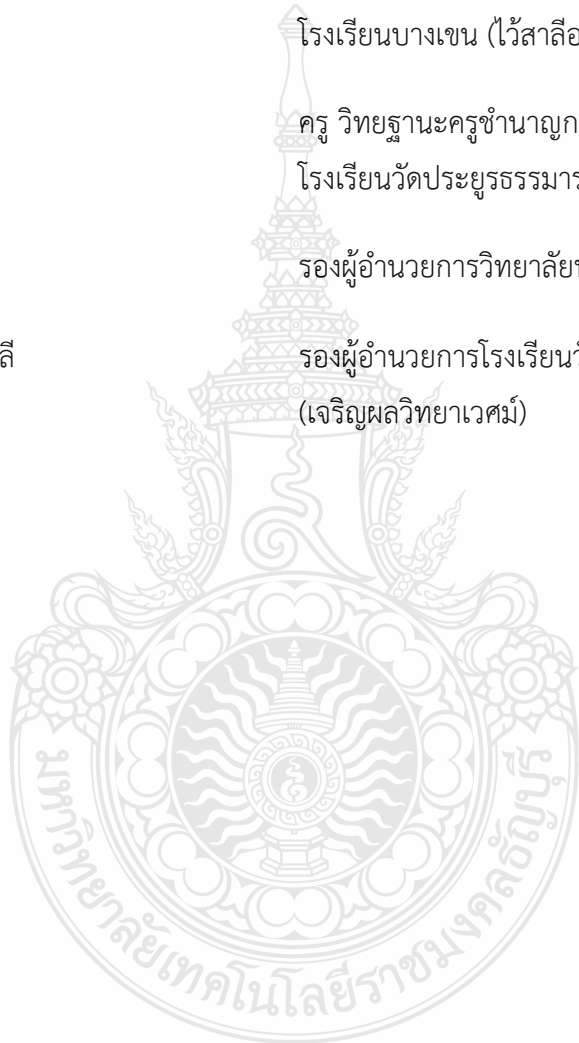


ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าถึงภาษาณข้อมูลในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไฮสง อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2. ดร.อชิคุณ สิ้นธนาปัญญา ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางเขน (ไว้สาลีอนุสรณ์)
3. ดร.วิษณุ เปี้ยวนิม ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดประยูรธรรมาราม
4. นายปรีชา อารีวงษ์ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพณิชยการบางนา
5. นางสาวไอลดา สีสำลี รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชินวราราม
(เจริญผลวิทยาเวศม์)



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๔๔



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไฮสง

เนื่องด้วย นางสาวฝนทิพรณ ชติเนตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวฝนทิพรณ ชติเนตร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๔๔.๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.วิษณุ เปரியานิม

เนื่องด้วย นางสาวฝนธิพรรณ ชิตินทร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวฝนธิพรรณ ชิตินทร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๔๔.๒



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.อิศคุณ สิ้นธนาปัญญา

เนื่องด้วย นางสาวฝนอิพรรณ ชิตินทร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวฝนอิพรรณ ชิตินทร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๔๔.๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท
เรียน ดร.วิษณุ เปร็ยวณิม

เนื่องด้วย นางสาวฝนอิพรรณ ชติเนตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวฝนอิพรรณ ชติเนตร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๔๙



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๔๔.๓

คณะกรรมการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน นายปรีชา อาริวงษ์

เนื่องด้วย นางสาวฝนทิพรณ ชิตินทร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวฝนทิพรณ ชิตินทร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๑๔๔.๔



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕


เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท
เรียน นางสาวไอลดา สีสำลี

เนื่องด้วย นางสาวผนิพรรณ ขัติเนตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวผนิพรรณ ขัติเนตร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๓๖๐

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอลำลูกกา
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าสัมภาษณ์ข้อมูลในการศึกษาวิจัย


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวรราชาทินัดดามาตุวิทยา นายอภิรักษ์ อู่แก้ว

เนื่องด้วย นางสาวผนิพรรณ ชิตเนตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในกรณีนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวผนิพรรณ ชิตเนตร เข้าสัมภาษณ์ท่านเพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะขอติดต่อกำหนดวันและเวลาเข้าสัมภาษณ์ด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๓๖๐.๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าสัมภาษณ์ข้อมูลในการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมวิไล ดร.เอกพรต สมุธานนท์

เนื่องด้วย นางสาวฝนอิพรรณ ขัติเนตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในกรณี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวฝนอิพรรณ ขัติเนตร เข้าสัมภาษณ์ท่านเพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะขอติดต่อ กำหนดวันและเวลาเข้าสัมภาษณ์ด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๓๖๐.๓



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าสัมภาษณ์ข้อมูลในการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลปทุมธานี นางสาวอรุณศรี เหลืองธานี

เนื่องด้วย นางสาวณิพรรณ ขัติเนตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวณิพรรณ ขัติเนตร เข้าสัมภาษณ์ท่านเพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะขอติดต่อ กำหนดวันและเวลาเข้าสัมภาษณ์ด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๔๙



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๓๖๐.๔

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าสัมภาษณ์ข้อมูลในการศึกษาวิจัย


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชินวราราม(เจริญผลวิทยาเวศม์) ดร.ฉัฐติพา แซ่มขมดาว

เนื่องด้วย นางสาวฝนทิพรณ ชิตเนตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวฝนทิพรณ ชิตเนตร เข้าสัมภาษณ์ท่านเพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะขอติดต่อ กำหนดวันและเวลาเข้าสัมภาษณ์ด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๓๖๐.๕



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าสัมภาษณ์ข้อมูลในการศึกษาวิจัย


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเปรมประชากร นางสาวพลอยนภัส ปุณณะวิชัย

เนื่องด้วย นางสาวผนิพรรณ ชติเนตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในกรณีนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวผนิพรรณ ชติเนตร เข้าสัมภาษณ์ท่านเพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะขอติดต่อ กำหนดวันและเวลาเข้าสัมภาษณ์ด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๔๔

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย จึงขอความกรุณาท่านตอบให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงที่สุด

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาวิจัย และมีการวิเคราะห์ข้อมูล ในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคลทั้งสิ้น ดังนั้น การได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการและครบถ้วนตามสภาพความเป็นจริงของท่าน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการส่งผลให้งานวิจัยมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้อ้างอิง และเกิดประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานีต่อไป

4. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ และขอความกรุณาส่งกลับผู้วิจัยภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ เพื่อผู้วิจัยจะได้เก็บรวบรวมแบบสอบถาม และทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบ

นางสาวณิพัทธ์พรณ ชติเนตร

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริง

1) เพศ

() ชาย

() หญิง

2) ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() ปริญญาโท

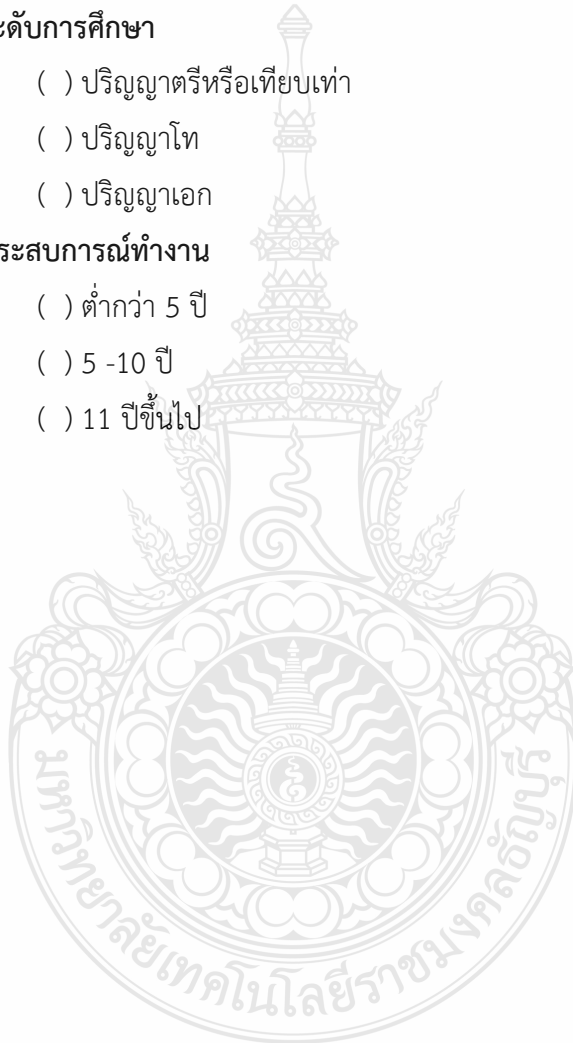
() ปริญญาเอก

3) ประสบการณ์ทำงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5 -10 ปี

() 11 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การธำรงรักษาบุคคล 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็น มาตรฐานส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพจริงและสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี	ระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติสภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารมีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร			✓			✓				

จากตัวอย่างข้างบนนี้ แสดงว่า

ข้อ 0 ผู้บริหารมีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร สภาพปัจจุบันมีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรอยู่ในระดับ ปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ มีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรอยู่ในระดับ มากที่สุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความจริงมากที่สุด

การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน จังหวัดปทุมธานี	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง										
1. ผู้บริหารมีกระบวนการสำรวจความ ต้องการเพิ่ม หรือลดจำนวนบุคลากร										
2. ผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือและโครงสร้าง การบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน										
3. ผู้บริหารมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา										
4. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปริมาณงานของ บุคลากร										
5. ผู้บริหารมีการกำหนดคุณสมบัติของ บุคลากรตามความรู้ ความสามารถ										
6. มีการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอ กับความต้องการในปัจจุบัน										
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง										
7. ผู้บริหารมีกลวิธีในการค้นหาบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน										
8. ผู้บริหารมีกระบวนการหรือหลักการที่ เหมาะสม ในการสรรหาบุคคล										
9. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจ โอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ										
10. ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์การสรรหา บุคลากร										
11. ผู้บริหารมีการกำหนดคุณสมบัติในการ สรรหาบุคลากร										

การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน จังหวัดปทุมธานี	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง										
12. ผู้บริหารมีการตั้งคณะกรรมการในการ สรรหาบุคลากร										
13. ผู้บริหารมีการทดลองปฏิบัติ หน้าที่เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม และ มีประสิทธิภาพ										
14. ผู้บริหารมีการดำเนินการตาม กระบวนการสรรหาด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม										
ด้านการพัฒนาบุคลากร										
15. ผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดี ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา										
16. ผู้บริหารมีกระบวนการปรับปรุงเจตคติ ที่ไม่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา										
17. ผู้บริหารมีกิจกรรมที่เพิ่มพูนประสบการณ์ ส่งเสริมความรู้ความสามารถบุคลากรใน สถานศึกษา เพื่อพัฒนาตนเอง										
18. ผู้บริหารมีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วม ประชุม อบรม สัมมนาการปฏิบัติการด้าน วิชาการ และสร้างผลงานในด้านต่างๆ										
19. ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานใน สถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและ เอกชน										
20. ผู้บริหารมีการแนะนำให้บุคลากรนำ ความรู้ ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา										

การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน จังหวัดปทุมธานี	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
21. ผู้บริหารมีกระบวนการดูแล ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายในสถานศึกษา										
ด้านการธำรงรักษาบุคคล										
22. ผู้บริหารมีการสร้างประสบการณ์ที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษา ด้วยความมั่นใจ										
23. ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินการ ปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดี ความชอบอย่างชัดเจน										
24. ผู้บริหารมีการให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ ที่เหมาะสม เป็นธรรม										
25. ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย กรณีที่มี ผลงานเป็นที่ประจักษ์ หรือประสบ ความสำเร็จ										
26. ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน										
27. ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการเพื่อให้ บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี พร้อมปฏิบัติงาน										
ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน										
28. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากร เสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน										
29. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามวิธีการ หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน										
30. ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส										

การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน จังหวัดปทุมธานี	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
31. ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินการเลื่อน เงินเดือนอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส										
32. ผู้บริหารมีการให้บำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ										
33. ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์ บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน										
34. ผู้บริหารมีการจัดบันทึกข้อมูล เพื่อ ปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงาน										

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม

นางสาวฝนธิพรรณ ชัดิเนตร

โทร. 062-0428202



แบบสัมภาษณ์ เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

.....

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยแบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ด้านการดำรงรักษาบุคคล
5. ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน

แบบสัมภาษณ์ในการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานีนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการบริหารงาน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพนธิพรรณ ชัดิเนตร

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

ผู้บริหารมีการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบันอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามวิธีการ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกันได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยการรักษาบุคคล

ผู้บริหารไม่ตรงต่อเวลา และไม่รักษาคำพูด ท่านมีแนวทางในการแก้ไข อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


.....

★★ ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์★★

นางสาวพนธิพรรณ ชติเนตร

นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก ค

- การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
- การประเมินค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน จังหวัดปทุมธานี	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ดร.อริศคุณ สิ้นธนาปัญญา	ดร.วิชญ์ เป็รียนิม	ผศ.ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง	นายปรีชา อารีวงษ์	นางสาวไอลดา สีสาลี		
1. ผู้บริหารมีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่ม หรือลดจำนวนบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือและโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ผู้บริหารมีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ผู้บริหารมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. มีการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน จังหวัดปทุมธานี	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ดร.อิทธิคุณ สิ้นธนาปัญญา	ดร.วิชญ์ เป็รียนิม	ผศ.ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง	นายปรีชา อารังษ์	นางสาวไอลดา สีลาดี		
7. ผู้บริหารมีกลวิธีในการค้นหาบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับ งาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. ผู้บริหารมีกระบวนการหรือหลักการ ที่เหมาะสม ในการสรรหาบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจ โอกาส ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10. ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์การ สรรหาบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11. ผู้บริหารมีการกำหนดคุณสมบัติ ในการสรรหาบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12. ผู้บริหารมีการตั้งคณะกรรมการใน การสรรหาบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13. ผู้บริหารผู้บริหารมีการทดลองปฏิบัติ หน้าที่เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม และ มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14. ผู้บริหารผู้บริหารมีการดำเนินการ ตามกระบวนการสรรหาด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15. ผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริม เจตคติที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน จังหวัดปทุมธานี	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ดร.อิศคุณ สิ้นธนาปัญญา	ดร.วิชฌน์ เป็รียนิม	ผศ.ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง	นายปรีชา อารังษ์	นางสาวไอลดา สีลาลี		
16. ผู้บริหารมีกระบวนการปรับปรุง เจตคติที่ไม่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17. ผู้บริหารมีกิจกรรมที่เพิ่มพูน ประสบการณ์ส่งเสริมความรู้ความ สามารถบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อ พัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18. ผู้บริหารมีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วม ประชุม อบรม สัมมนาการปฏิบัติการ ด้านวิชาการ และสร้างผลงานในด้าน ต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19. ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมศึกษา ดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของ ภาครัฐและเอกชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20. ผู้บริหารมีการแนะนำให้บุคลากรนำ ความรู้ ความสามารถมาใช้ในการพัฒนา งาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21. ผู้บริหารมีกระบวนการดูแล ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรที่อยู่ภายใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน จังหวัดปทุมธานี	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ดร.อิศคุณ สิ้นธนาปัญญา	ดร.วิชฌู เป็รียนิม	ผศ.ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง	นายปรีชา อารังษ์	นางสาวไอลดา สีลาลี		
22. ผู้บริหารมีการสร้างประสบการณ์ที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษา ด้วยความมั่นใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23. ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินการ ปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดี ความชอบอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24. ผู้บริหารมีการให้รางวัลด้วย หลักเกณฑ์ที่เหมาะสม เป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25. ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย กรณี ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ หรือประสบ ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26. ผู้บริหารมีการจัดบรรยากาศที่ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27. ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการเพื่อ ให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี พร้อม ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากร เสนอแนวทางการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามวิธีการ หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน จังหวัดปทุมธานี	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ดร.อิศคุณ สิ้นธนาปัญญา	ดร.วิษณุ เปரியานิม	ผศ.ดร.ธีระวัฒน์ มอนโธสง	นายปรีชา อารังษ์	นางสาวไอลดา สีลาดี		
30. ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31. ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32. ผู้บริหารมีการให้บำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33. ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์ บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
34. ผู้บริหารมีการจัดบันทึกข้อมูล เพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

การประเมินค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

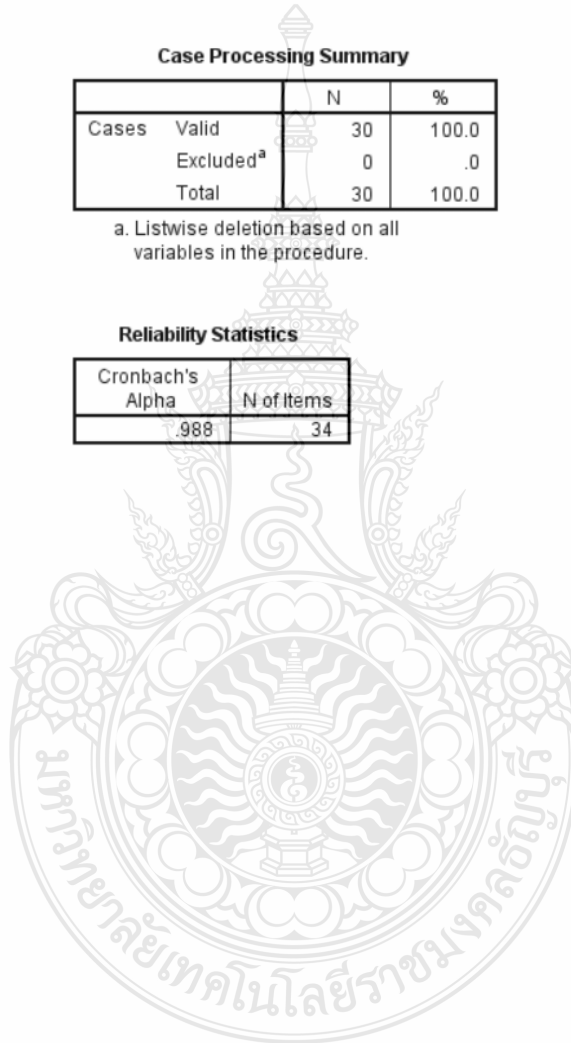
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

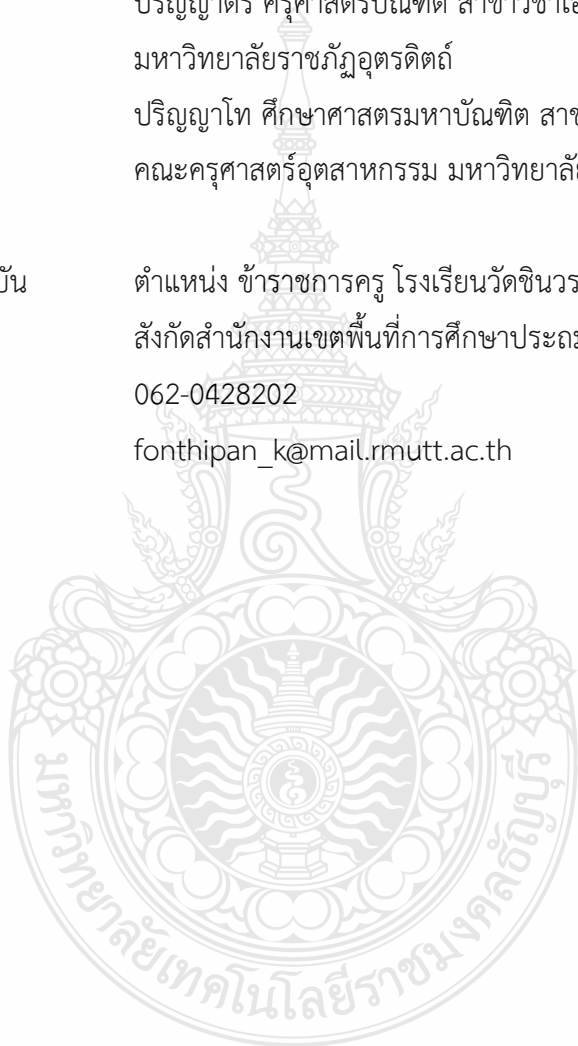
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.988	34



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล นางสาวพนธิพรรณ ขัติเนตร
วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2538
ที่อยู่ เลขที่ 3 หมู่ 5 บ้านหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน 55170
การศึกษา ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเอกภาษาไทย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
การทำงาน
พ.ศ. 2561 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง ข้าราชการครู โรงเรียนวัดชินวราราม(เจริญผลวิทยาเวศม์)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
โทรศัพท์ 062-0428202
อีเมล fonthipan_k@mail.rmutt.ac.th



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ใน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น งานวิจัยในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This thesis consists of research materials conducted at Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the thesis does not contain any forms of plagiarism.

.....ฝนสิการณ.....
(..นางสาวฝนสิการณ ชิตินทร..)

COPYRIGHT © 2022
FACULTY OF TECHNICAL EDUCATIONAL
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2565
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

