

สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ศรีแพร คุ่มสกุล

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

อาจารย์ที่ปรึกษาและหัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา ได้พิจารณาการศึกษา
ค้นคว้าอิสระ เรื่อง "สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2" เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
นเรศวร



.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย)

อาจารย์ที่ปรึกษา



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพวง)

รักษาการแทน หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา

มิถุนายน 2564

ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัตตา อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้วิจัยมาโดยตลอด จนการวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรณศรี อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรูประชีวิน อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร และ ดร.ทวี หาแก้ว ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือจนทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์และทรงคุณค่า

ขอบพระคุณ ดร.สทิธร เซวานิชัย ที่มอบความรักความเมตตาและความเสียสละ ชี้นำแนวทางการวิจัยครั้งนี้ ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครูอย่างแท้จริง

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหารที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบคุณบิดา มารดาของผู้วิจัยที่ให้คำชี้แนะ ให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

ศรีแพร คุ่มสกุล

ชื่อเรื่อง	สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
ผู้วิจัย	ศรีแพร คุ่มสกุล
ประธานที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2563
คำสำคัญ	การบริหาร, การบริหารงานบุคลากร, การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร สถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 123 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (one-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

Title	CONDITION AND PROBLEM OF PERSONNEL MANAGEMENT OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE PHICHIT PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2
Author	Sreephare Khumsagun
Advisor	Associate professor Thirasak Uppamaithichai, Ph.D.
Academic Paper	Independent Study M.Ed. in Educational Administration, Naresuan University, 2020
Keywords	the administration, personnel management, personnel management of the school administrator

ABSTRACT

The objective of this research were 1) to study condition Problem and compare of personnel management of the school administrators under Phichit Primary Education Service Area Office 2 2) to compare condition and problem of personnel management of the school administrators under Phichit Primary Education Service Area Office2 classified by work experience and school size. The sample group in this research was 123 school administrators under Phichit Primary Education Service Area office 2. The purposive sampling method was applied for the sample group. The instrument used in this study was the questionnaire. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation and analysis of variance (one-way ANOVA).

The results of the research were as follows: 1) the personnel administration of the school administrators Under the Office of Phichit Primary Educational Service Area 2, the overall level was at a high level. And personnel management problems of the school administrators Under the Office of Phichit Primary Educational Service Area 2, overall, it was at a low level. 2) The results of comparison of the condition and problems of personnel management of the school administrators Under the Office of Phichit Primary Educational

Service Area 2, classified by work experience And the size of the respondents' schools In general and in each aspect, it was found that there was no difference.

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	3
	ขอบเขตของการวิจัย.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	สมมติฐานของการวิจัย.....	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	9
	หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	30
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	49
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	54
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 2.....	57
ตอนที่ 3 ผลการศึกษานโยบายการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 2.....	66
ตอนที่ 4 ผลการศึกษากการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	75
ตอนที่ 5 ผลการศึกษากการเปรียบเทียบปัญหการบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	111
5 บทสรุป.....	152
สรุปผลการวิจัย.....	153
อภิปรายผลการวิจัย.....	160
ข้อเสนอแนะ.....	162

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	163
ภาคผนวก.....	168
ประวัติผู้วิจัย.....	186

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์.....	55
2 แสดงสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวม.....	57
3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง.....	58
4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม.....	59
5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	60
6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน.....	61
7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการลาทุกประเภท.....	62
8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ พระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์.....	64
10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการ ครู.....	65
11 แสดงปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวม.....	66
12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง.....	67
13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม.....	68
14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	69
15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการลาทุกประเภท.....	71
17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	72
18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์.....	73
19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการ ครู.....	74
20 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม.....	76
21 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่าง เข้ม.....	80
23 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา.....	82
24 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน.....	84
25 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการลาทุกประเภท.....	86
26 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา.....	88
27 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็น เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์.....	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครู.....	92
29 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน ในภาพรวม.....	94
30 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน การดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง.....	96
31 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้ม.....	98
32 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม ตามขนาดของโรงเรียน ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	100
33 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม ตามขนาดของโรงเรียน ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน.....	102

สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตาราง	หน้า
34 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการลาทุกประเภท.....	104
35 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา.....	106
36 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์.....	108
37 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครู.....	110
38 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม.....	112
39 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน การดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง.....	114

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
40 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่าง เข้ม.....	116
41 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา.....	118
42 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน.....	121
43 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการลาทุกประเภท.....	123
44 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา.....	126
45 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็น เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์.....	128

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
46 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครู.....	130
47 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน ในภาพรวม.....	132
48 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง.....	134
49 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้ม.....	136
50 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม ตามขนาดของโรงเรียน ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	138
51 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม ตามขนาดของโรงเรียน ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน.....	141

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
52 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการลาทุกประเภท.....	143
53 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา.....	146
54 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์.....	148
55 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครู.....	150

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 องค์ประกอบของระบบ.....	18
2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	49

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง จึงจำเป็นต้องมีการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในทุกระดับและยกระดับการเรียนรู้ โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ปรับระบบการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบ รวมทั้งการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งนี้ การที่จะให้จัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้นั้น จะต้องมี การกำหนดแผนการดำเนินการอย่างชัดเจน ซึ่งตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มีวัตถุประสงค์เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบ วินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและ สุขภาพที่ดี ครอบครัวยุคใหม่ ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเอง ได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งจะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ยุทธศาสตร์ที่ 3 กล่าวถึงการพัฒนาและการเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายให้คนไทย เป็น คนดี คนเก่ง มีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 สังคมไทยมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อ และสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดชีวิต นอกจากนี้ตามแผนพัฒนาการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – พ.ศ.2564) อันเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนา ประเทศยังได้กำหนดแนวทางที่สำคัญคือ "ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา" มุ่งสร้างคุณภาพ ชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งการดำเนินงาน ตามแผนดังกล่าวข้างต้นนี้ ก็จะต้องเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการด้วย

ตามจุดมุ่งหมายของหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) นั้น เพื่อให้การบริหารราชการสามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการพัฒนา ประเทศและให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้การบริหารราชการ

ต้องมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับอย่างชัดเจน หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม ตามหลักพื้นฐานการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (กิติวัฒน์ รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2553, น. 431) ฉะนั้นการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์การจะทำให้องค์การสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารได้ ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และวางเป้าหมายที่สามารถตอบสนองการพัฒนาที่สำคัญในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้ระบบบริหารจัดการมีความคล่องตัวในการบริหารงานการศึกษามากยิ่งขึ้น มีความโปร่งใสและเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ มีการกระจายอำนาจไปยังส่วนภูมิภาคและสถานศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ทำให้สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่มีขอบเขตภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหาร วิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไปได้มีกรอบและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารบุคคลนั้น มีการกำหนดกรอบและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัวเป็นอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบตามหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวข้างต้นอย่างชัดเจน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องดำเนินการตามภารกิจหลัก คือ การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวน การลาทุกประเภท การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู การงานบริหารบุคคลเป็นงานที่ซับซ้อนและละเอียดอ่อน เนื่องจากเป็นงานที่ต้องปฏิบัติกับบุคคลหลายคนที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านความรู้ ความสามารถอันเป็นปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคล และรวมถึงด้านจิตใจ อารมณ์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาของแต่ละสถานศึกษาจะประสบปัญหาต่าง ๆ แตกต่างกันไป

ตามรายงานผลการดำเนินงานแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ที่ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยพิจารณาจุดแข็งจุดอ่อนพบว่า มีปัญหาทางด้านบุคลากร ดังนี้ 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีจำนวนไม่เพียงพอ 2) ครูปฏิบัติการสอนไม่ตรงตามวุฒิ วิชาเอก 3) ครูมีภาระงานมาก 4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนยังไม่ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2, 2563) และจากปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบทำให้การพัฒนาคุณภาพทางการบริหารและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษามีความไม่คล่องตัว ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 และเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคลากร ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการวางแผนในระยะสั้นและระยะยาว อันจะเกิดประโยชน์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารระดับเขตพื้นที่ศึกษานำไปวางแผนเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยศึกษาตามขอบข่ายงาน บริหารงานบุคคลจำนวน 8 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561, น. 55) ได้แก่

- 1.1 การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง
- 1.2 การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม
- 1.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.4 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 1.5 การลาทุกประเภท
- 1.6 การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.7 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

- 1.8 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 123 คน โดยกำหนดตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่

- 3.1.1 ประสบการณ์การทำงาน
 - 1) น้อยกว่า 5 ปี
 - 2) 5 – 10 ปี
 - 3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพและปัญหาในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1 การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง

3.2.2 การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม

3.2.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.4 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.2.5 การลาทุกประเภท

3.2.6 การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.7 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.2.8 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล การธำรงรักษานักบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การเสริมแรงและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมวินัยตามขอบข่ายงานและภารกิจ 8 ประการ ดังนี้

1.1 การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

1.2 การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม หมายถึง กระบวนการในการบริหารบุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งครู โดยผ่านกระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลา 2 ปี

1.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และดำเนินการตามกรอบเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

1.4 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณา

1.5 การลาทุกประเภท หมายถึง การพิจารณาการขอลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ

1.6 การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมและการดำเนินการเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ

1.7 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสิทธิได้รับตามระเบียบ

1.8 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู หมายถึง การสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ยื่นคำขอเพื่อมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำกับดูแล ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย อำเภอตะพานหิน อำเภอทับคล้อ อำเภอบางมูลนาก อำเภอเมืองบึงนาราง อำเภอดงเจริญ และอำเภอโพทะเล

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

4. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารศึกษา

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การจำแนกประเภทของโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ซึ่งจำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1 – 120 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121 – 300 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 301 คน ขึ้นไป

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีสภาพในการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัญหาในการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีสภาพในการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกัน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีปัญหาในการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.4 หลักการบริหารสถานศึกษา
 - 1.5 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
2. หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 2.3 ขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหาร

ได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550, น. 10) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมาย ปลายทางที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ คาดว่า การบริหาร เป็นคำที่นิยมใช้ในการบริหารภาครัฐ โดยหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ การบริหารนำไปใช้กันอย่างกว้างขวางอย่างน้อยใน 6 หน่วยงานซึ่งจัดแบ่งตามวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งหน่วยงาน ได้แก่ การบริหารงานของ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐกิจ หน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ หน่วยงานระหว่างประเทศ หน่วยงานที่เรียกว่าองค์กรตามรัฐธรรมนูญ และหน่วยงานภาคประชาชน

สาคร สุขศรีวงศ์ (2552, น. 44) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ทางการจัดการ ซึ่งรวมถึงกิจกรรมหลัก 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การชี้นำ และการควบคุม

สุนทร โคตรบรรเทา (2554, น. 3) กล่าวว่า การบริหารหรือการจัดการ หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, น. 1) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (efficient) และประสิทธิผล (effective) โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร (administrative function)

วิลาวัลย์ อันมาก (2556, น. 19) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การจัดการกับสิ่งนั้นบรรลุผลสำเร็จ เป็นกระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยการทำงานผ่านบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การนำ และการควบคุมความหมายของการบริหาร

สุภัทร หลีกทุกข์ (2557, น. 27) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมของกลุ่มบุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันทำกิจกรรม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้องค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขวัญพนม สถิตชัย (2558, น. 10) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งเป็นเรื่องของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือ ร่วมใจ ในการทำงาน โดยอาศัย

หน้าที่ทางการบริหาร อันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของการบริหารไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปได้ว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการในการวางแผน ปฏิบัติร่วมกันระหว่าง ผู้บริหาร ครู และบุคลากร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้องค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษาไว้ ทั้งความหมายที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน ดังนี้

ประภาศิริ สุรพันธ์ (2550, น. 19) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งภารกิจและ ขอบข่ายงานในการบริหารสถานศึกษานั้นมีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป็นแนวทางใน การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล (2552, น. 33) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้อง ที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ศิลปชัย อ่วงตระกูล (2552, น. 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกับกลุ่มบุคคลมืออาชีพและชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

ณัฐรภา พวงธรรม (2553, น.14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหาร การพัฒนา และปรับปรุงวิธีการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้า ส่งเสริมความเจริญด้านความคิด ความรู้ ควบคู่กับการสอดแทรกคุณธรรมแก่นักเรียนเพื่อให้ได้นักเรียนที่มีคุณภาพ

สมคิด มาวงศ์ (2554, น. 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้านที่เกิดจากบุคลากรหลาย ๆ คนร่วมมือกันบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการจัดการองค์การที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่ง

อลงกรณ์ งามกุศล (2559, น. 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง เป็นกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ บรรลุเป้าหมายหลัก คือ นักเรียนบรรลุจุดหมาย

ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร กล่าวคือ มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ มีความรู้ทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต มีชีวิตที่สงบสุข และเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนและประเทศชาติ โดยมีผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญ ที่ดูงานการบริหารของสถานศึกษาให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์

จากการที่มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้านที่เกิดจากบุคลากรหลาย ๆ คน ร่วมมือกันบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ให้บรรลุเป้าหมายหลัก คือ นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารในฐานะหัวหน้าหน่วยงานและเป็นผู้นำในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา จะต้องใช้ความรู้ความสามารถ และวิสัยทัศน์ในการบริหารงานให้สถานศึกษา ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทในการดำเนินงานโดยทั่วไป ดังต่อไปนี้

1. การจัดโครงการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นระบบ
2. การปฐมนิเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระเบียบการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
3. การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนให้ชัดเจน
4. การมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร
5. การมอบหมายให้ตรงกับความถนัด
6. การควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเต็มใจและเต็มเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เต็มศักยภาพเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
7. การส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา
8. การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ
9. จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในทุกรูปแบบ
10. การดูแลการดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากร
11. การดำเนินการประเมินผลเป็นระยะ ๆ ตามลักษณะของงานในสถานศึกษา
12. การดำเนินการประเมินการเกี่ยวกับการเข้ารับราชการและออกจากราชการของบุคลากรในสถานศึกษา

รุ่ง แก้วแดง (2545, น. 1) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำด้านการบริหาร การศึกษา มีการศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้เชี่ยวชาญในการประยุกต์ใช้ความรู้ ได้รับการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ

วงศ์เดือน ทองคำ (2556, น. 25) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทในฐานะผู้นำสามารถ ควบคุมและดูแลการดำเนินงานในด้านบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้บรรลุตามแผนและ นโยบายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์ (2557, น. 35) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคล ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา มีหน้าที่กำกับ ดูแล ควบคุม รับผิดชอบการดำเนินการของ สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุป ได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้นำ มีหน้าที่อำนวยความสะดวก กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามแผนและนโยบายที่ วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการบริหารสถานศึกษา

หลักการและแนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและ งานวิจัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กด้อยโอกาส โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ ประกอบด้วย แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมแนวคิด การบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐานทฤษฎีระบบดังมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม สรุปได้ ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2542, น. 4 – 5); สมเดช สีแสง (2547, น. 229); และ สมยศ นาวิการ (2545, น. 364) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการ ที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรได้มีโอกาสได้ร่วมการดำเนินงานในทุกกระบวนการบริหารทั้งร่วมกัน เสนอแนะแนวทางการดำเนินงานร่วมกันแก้ปัญหาและร่วมกัน ชื่นชมความสำเร็จอย่างภาคภูมิใจ ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่ใช้การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาการปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงขึ้น

วันชัย โกลละสุต (2549) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วม ของบุคลากรขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถประสบการณ์ข้อจำกัดขององค์กร ในแต่ละกระบวนการ

ของการดำเนินการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่มุ่งใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือกันพัฒนางาน แต่ปัจจัยที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องที่มีส่วนได้เสียประสบความสำเร็จนั้นผู้บริหารต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย และจัดบรรยากาศที่เป็นมิตร ให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวางและหลากหลาย ไม่ชี้นำ ความคิดของผู้อื่น หรือพยายามให้การแสดงความคิดเห็นเป็นไปตามที่ตนเองต้องการ ซึ่งการสร้างการมีส่วนร่วมต้องให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, น. 138) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง วิธีปฏิบัติในการให้ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร อาจทำได้หลายวิธีแตกต่างกันสุดแต่ความเหมาะสม เช่น การจัดให้มีการร่วมประชุมออกความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติให้ข้อเสนอแนะในการบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์และให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปรึกษาผลงานต่าง ๆ และทบทวนเป้าหมาย หรือจัดกลุ่มคุณภาพ กลุ่ม Q.C. (Quality Control) เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาาร่วมกันพิจารณา และแก้ไขปัญหา ภายในกลุ่มงานด้วยตนเอง ในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, น. 16 – 17) ให้ความเห็นว่าเทคนิคที่สำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่

1. การใช้กลุ่มงานเฉพาะกิจและคณะกรรมการ (Special Task Forces and Committee)
2. การมีคณะกรรมการคอยให้คำแนะนำ
3. การใช้แนวคิดของหมุดเชื่อมโยง (Linking Pin)
4. การติดต่อสื่อสารแบบเปิดประตู
5. การระดมความคิด
6. การฝึกอบรมแบบต่าง ๆ
7. การบริหารแบบยึดหลักวัตถุประสงค์ (MBO)

ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นการบริหารที่ให้ทุกภาคส่วนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นส่วนของภาคราชการ ภาคท้องถิ่น ภาคเอกชน ตลอดจนผู้ประกอบการได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้งทางตรง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนการดำเนินงาน การวัดผลประเมินผล สำหรับการมีส่วนร่วมในทางอ้อม ได้แก่ การสนับสนุนด้านทรัพยากรหรือปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น

วันชัย หวังสวัสดิ์ (2559, น. 12) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหาร ใช้การบริหารที่เปิดโอกาส ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามาส่วนคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน ในโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนมีวิถีประชาธิปไตย ประกอบด้วย การวางแผน การสั่งการ และการควบคุม

1. การวางแผน หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้นักเรียน มีวิถีประชาธิปไตย ประกอบด้วย ศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์โดยรอบด้าน การกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กำหนดวิธีการปฏิบัติงาน การควบคุมกำกับติดตามประเมินผล

2. การสั่งการ หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้นักเรียน มีวิถีประชาธิปไตย ประกอบด้วย การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการประสานงาน

3. การควบคุม หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารมีขั้นตอน คือ กำหนดเป้าหมาย ในการควบคุม การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การวัดผลงานและ เปรียบเทียบผลงาน กับมาตรฐาน และการให้ความดีความชอบ

2. แนวคิดการบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐาน

นักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดการบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐานไว้ดังนี้

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นรูปแบบและแนวคิดในการบริหารที่จะต้อง มีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาโดยให้ผู้บริหารโรงเรียน ตัวแทนคณะครู ผู้ปกครองชุมชน มีอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารตนเองในลักษณะเชิงเปิดเสรี ให้เป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน (อุทัย บุญประเสริฐ, 2546, น. 1 – 2, David, J. L., 1996, pp. 4 – 5) ซึ่งสอดคล้องกับ เจิ้ง หยิน เจิง (Cheng, Yin Cheong, 1996, pp. 44) เชื่อว่า การให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่มากขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพของโรงเรียนสูงขึ้น มีความยืดหยุ่นมากขึ้นและมีผลผลิตดีขึ้น แต่แนวคิดการบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐาน จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องมีการกระจายอำนาจการบริหารให้สถานศึกษาอย่างแท้จริง โดยบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมจัดการศึกษา มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน ซึ่งเป็นการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชนนั่นเอง ส่วนหลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

อุทัย บุญประเสริฐ (2543, น. 154 – 156) สรุปหลักการสำคัญของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุดโดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีทั้งครูผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลเหล่านั้นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People) ในอดีตการจัดการศึกษาจะทำกันหลากหลาย โดยครอบครัวและชุมชน บางแห่งก็ให้วัดหรือองค์กรในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ ต่อมา มีการรวมการจัดการศึกษาไปให้กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดเอกภาพและมาตรฐานทางการศึกษาเมื่อประชากรเพิ่มมากขึ้น ความเจริญก้าวหน้าต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษา โดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัดเกิดความล่าช้า และไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง จึงต้องมีการคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้ จัดการศึกษาเองอีกครั้งโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวองค์กรชุมชน สถานประกอบการมีสิทธิจัดการศึกษาได้ หรือการมีตัวแทนชุมชนผู้ปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชนไปร่วมเป็นคณะกรรมการโรงเรียน

4. หลักการบริหารตนเอง (Self-management) ในระบบการศึกษาทั่วไปมักจะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลาง โรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริงสำหรับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายของส่วนรวม แต่มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธีการที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมายแล้วปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเอง โดยให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงานซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายแนวทางด้วยวิธีการที่แตกต่างกันแล้ว แต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียนผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่า เดิมทีทุกอย่างถูกกำหนดมาจากส่วนกลางไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและเป็นไปตามนโยบายของชาติ

คณะกรรมการโรงเรียนจะทำหน้าที่ตรวจสอบและถ่วงดุลซึ่งกันและกันเสมอ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดหลักการพื้นฐานการบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551, น. 86 – 87) ไว้ดังนี้

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาโดยให้สถานศึกษามีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้งทางด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

2. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการบริหารจัดการศึกษาที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สถานศึกษา ทั้งในด้านต่าง ๆ ได้แก่

2.1 การวางแผน (Planning) หมายถึงกระบวนการของการกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดหมาย และแผน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดระเบียบงานภายในองค์กร โดยมีการจำแนกงาน การจัดกลุ่มงาน การมอบหมายงาน การมอบอำนาจหน้าที่ การจัดสายบังคับบัญชา การกำหนดขอบเขต การบังคับบัญชา การประสานงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2.3 การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยองค์ประกอบเกี่ยวกับการจูงใจการบริหาร โดยองค์คณะบุคคลการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.4 การควบคุม (Controlling) หมายถึง การบริหารจัดการโดยใช้ระบบการประกันคุณภาพภายใน การจัดการศึกษาให้คณะกรรมการได้ร่วมแสดงความคิดเห็นหรือร่วมกำกับ ดูแล

3. หลักการบริหารจัดการตนเอง (Self-management) เป็นการบริหารจัดการที่สถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน แล้วแต่ความพร้อม และสถานการณ์ของโรงเรียน

4. หลักการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) เป็นการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ยึดหลักการความสอดคล้อง และตอบสนองต่อนโยบาย ความต้องการของระบบการศึกษาไทย กระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การบริหารทุกขั้นตอนโปร่งใส (Transparency) มีเหตุผล (Reasoned) รวมทั้งมีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ต่อผลการบริหารจัดการ (Accountability)

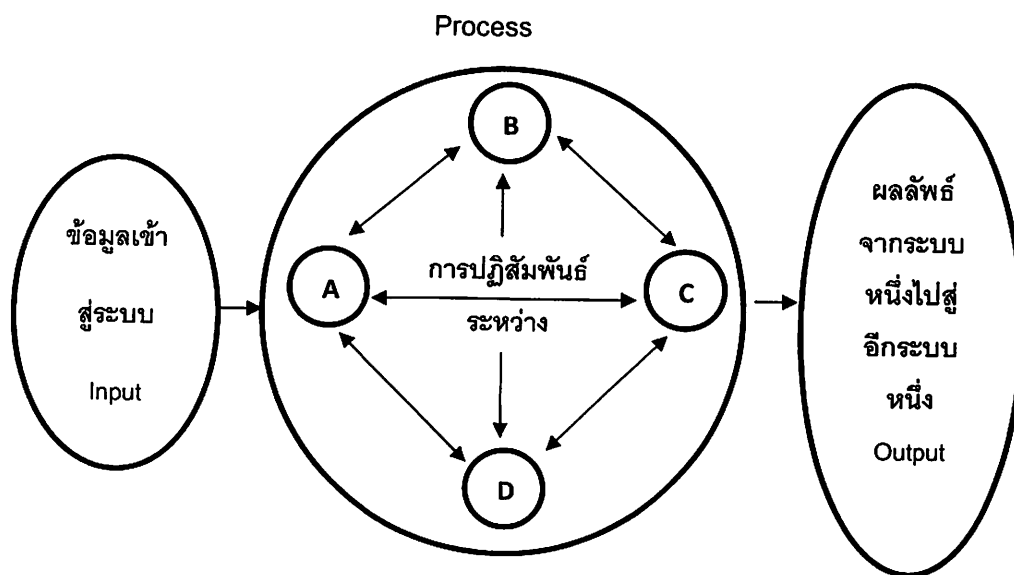
สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management) เป็นการให้อิสระกับสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาภายใต้นโยบายของรัฐ ซึ่งกระบวนการบริหารของสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มาจากตัวแทนของผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาสนองต่อความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง แต่การที่จะดำเนินงานตามหลักคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาเป็นฐานได้นั้น รัฐจะต้องกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีอำนาจอย่างแท้จริง ให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย โดยรัฐกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายการจัดการศึกษาของชาติ และสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์ให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษามีความหลากหลายตามบริบทของชุมชน สำหรับงานวิจัยนี้ได้นำแนวคิดการบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐาน โดยออกแบบการบริหารจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพบริบทและนำสภาพของบริบทสถานศึกษาไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

3. ทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีระบบ มีนักวิชาการให้ความหมาย โดยได้แยกคำว่าระบบ และทฤษฎีระบบไว้ดังนี้

ดร. สุนทรายุทธ (2553, น. 133 –134); และจันทราณี สงวนนาม (2551, น. 93) กล่าวว่าระบบ หมายถึง กลุ่มขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องที่ต้องพึ่งพาอาศัยต่อกันกลุ่มหนึ่ง ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะกระทำหน้าที่บางประการ เพื่อให้ภารกิจนั้น บรรลุวัตถุประสงค์สำหรับในส่วนของอำนาจ อีระวนิช (2553, น. 93–94); และศิริพงษ์ เคาภายน (2548, น. 42 – 46) ให้ความหมายของทฤษฎีระบบ (System Theory) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาไว้ว่า เป็นวิธีการจัดการที่ผสมผสานหน้าที่การจัดกิจกรรม และการวางแผนเชิงกลยุทธ์เข้าด้วยกัน โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมภายนอกแสดงถึงระบบหนึ่ง ๆ ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input Stage) ขั้นตอนการแปรสภาพ (Conersion or Transformtion Stage) และขั้นตอนผลผลิต (Output Stage) และมีข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) สำหรับองค์ประกอบของระบบนั้น ศิริพงษ์ เคาภายน (2548, น. 42 – 46) กล่าวไว้ว่าการที่จะมีระบบใดระบบหนึ่งขึ้นมาได้จะต้องมีส่วนประกอบ หรือสิ่งต่าง ๆ เป็นตัวป้อน โดยเรียกว่า “ข้อมูล” เพื่อดำเนินงานสัมพันธ์กันเป็น “กระบวนการ” เพื่อให้ได้ “ผลลัพธ์” ออกมาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นภายในระบบหนึ่งจะสามารถแบ่งองค์ประกอบ และหน้าที่ ได้ดังนี้

1. ข้อมูล (Input) เป็นการตั้งปัญหา และวิเคราะห์ปัญหา การตั้งวัตถุประสงค์ หรือเป็นการป้อนวัตถุดิบตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการแก้ปัญหา
2. กระบวนการ (Process) เป็นการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลที่ป้อนเข้ามา เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
3. ผลลัพธ์ (Output) เป็นผลผลิตที่ได้ออกมาหลังจากการดำเนินงานในขั้นของกระบวนการสิ้นสุดลง รวมถึงการประเมินด้วย นอกจากนี้ยังมีข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งเป็นการนำเอาผลลัพธ์ที่ประเมินนั้นมาพิจารณาว่า มีข้อบกพร่องอะไรบ้าง เพื่อจะได้ทำ การปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องในส่วนต่าง ๆ นั้นให้สามารถใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพ 1 องค์ประกอบของระบบ

จากภาพ 1 ระบบการปฏิบัติงานขององค์การนั้นจะประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) กระบวนการ (Process) และผลงาน (Output) โดยแต่ละส่วนจะต้องมีความสัมพันธ์และผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ

สุนทร โคตรบรรเทา (2554, น. 93) กล่าวถึงทฤษฎีระบบพื้นฐาน (Basic Systems Theory) ว่าองค์การมี 5 ส่วน คือ ปัจจัยป้อน กระบวนการแปรรูป ผลผลิต ข้อมูลย้อนกลับ และสภาพแวดล้อม ดังนี้

1. ปัจจัยป้อน (Inputs) คือทรัพยากรที่เป็นบุคคลวัสดุอุปกรณ์ เงิน หรือข้อมูลที่ใช้ในการผลิตหรือการบริการ

2. กระบวนการแปรรูป (Transformation Process) จากการใช้เทคโนโลยีและหน้าที่ในทางการบริหารตัวบ่งชี้ไปสู่กระบวนการแปรรูป ในโรงเรียนปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครูเป็นส่วนหนึ่งของการแปรรูปหรือกระบวนการเรียนรู้ซึ่งทำให้นักเรียนกลายเป็นพลเมืองที่มีการศึกษา ซึ่งสามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมต่อไป

3. ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ และการบริการขององค์การ องค์การทางการศึกษาผลิตและแจกจ่ายความรู้

4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือสารสนเทศเกี่ยวกับผลผลิต หรือกระบวนการขององค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการคัดเลือกตัวบ่งชี้ระหว่างวงจรต่อไป ข้อมูลสารสนเทศเช่นนี้อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งในกระบวนการแปรรูป และผลผลิตในอนาคต

5. สภาพแวดล้อม (Environment) สภาพแวดล้อมที่อยู่ล้อมรอบองค์การ ได้แก่ แรงผลักดัน (Forces) ทั้งด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ ที่มาปะทะกับองค์การ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีระบบ (Systems theory) เป็นการใช้อภิธานวิทยาอย่างใดอย่างหนึ่งในการวิเคราะห์หรือออกแบบ และบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ โดยรวมให้เป็นไปตามที่มุ่งหวังอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นแนวความคิดการบริหารจัดการ ซึ่งมององค์การเป็นระบบตามหน้าที่ที่สัมพันธ์กันกับสภาพแวดล้อม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดการจัดการศึกษาที่ใช้ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาการพัฒนางานบริหาร 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการเป็นการบริหารหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้ และการวัดผลประเมินผลด้านบริหารงานบุคคลเป็นการพัฒนาบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจ และการสร้างแรงจูงใจให้จัดการเรียนการสอน ด้านงบประมาณ เป็นการจัดสรรทรัพยากร และการระดมทรัพยากร และด้านการบริหารทั่วไป เป็นการสร้างการมีส่วนร่วม การประสานงาน และการสร้างเครือข่ายเพื่อให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพและมีทักษะ เพื่อการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกันในทุก ๆ ด้าน ทั้งปัจจัยการนำเข้ากระบวนการพัฒนาผลผลิตและข้อมูลย้อนกลับ เพื่อส่งเสริมผู้เรียนมีทักษะด้านอาชีพ

4. หลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ให้ความหมาย "ธรรมาภิบาล" ไว้ว่า หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทาง สำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึง ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และ

เป็นส่วนเสริม ความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยา ภาวะวิกฤติ ภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความร่วมมือส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครอง แบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้นิยามความหมายของคำว่า "ธรรมรัฐ" หรือ "ธรรมาภิบาล" ไว้หลายประการ ดังนี้

1. ประชากรรัฐ หมายถึง กระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐภาคสังคมภาคเอกชนและ ประชาชนโดยทั่วไปในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

2. ประชากรรัฐ หมายถึง การที่กลไกของรัฐ ทั้งทางการเมืองและการบริหาร มีความ แข็งแกร่งมีประสิทธิภาพ สะอาด โปร่งใส รับผิดชอบ

3. ประชากรรัฐ หมายถึง การบริหารหรือการปกครองที่ดีหรือการปกครอง หรือการบริหาร ที่เป็นธรรม โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ความโปร่งใส การตรวจสอบได้ และความร่วมมือประสิทธิภาพ นพ.ประเวศ วะสี ให้นิยามของคำว่า "ธรรมรัฐ" ไว้ว่า หมายถึง รัฐที่มีความถูกต้อง เป็นธรรมซึ่งหมายถึง ความถูกต้องเป็นธรรมใน 3 เรื่องใหญ่ๆ คือ

1. การเมืองและระบบราชการที่โปร่งใสรับผิดชอบต่อสังคมถูกตรวจสอบได้
2. ภาคธุรกิจที่โปร่งใสรับผิดชอบต่อสังคมสามารถตรวจสอบได้
3. สังคมที่เข้มแข็งความเป็นประชาสังคม สามารถตรวจสอบภาครัฐและภาคธุรกิจให้ ตั้งอยู่ในความถูกต้องได้

ความสำคัญของธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลเป็นหลักเกณฑ์การปกครองบ้านเมือง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหาร จัดการที่ดี สามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานธรรมาภิบาล เป็นหลักการที่นำมาใช้บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย เพราะ ช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริม องค์การให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ อาทิ พนักงานต่างทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและ ขยันหมั่นเพียร ทำให้ผลประกอบการขององค์กรธุรกิจนั้นขยายตัว นอกจากนี้แล้วยังทำให้ บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ครุฑธาและเชื่อมั่นในองค์กรนั้น ๆ อันจะทำให้เกิดการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง เช่น องค์กรที่โปร่งใส ย่อมได้รับความไว้วางใจในการร่วมทำธุรกิจ รัฐบาลที่โปร่งใส

ตรวจสอบได้ ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุนและประชาชน ตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ

พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ประธานองคมนตรีและรัฐบุรุษกล่าวปาฐกถาพิเศษ เรื่อง จริยธรรมของการบริหารภาครัฐเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2548 ที่สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ในการจัดงานครบรอบ 50 ปี คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ว่าการบริหารต้องพูดถึงผู้บริหาร เพราะเป็นเรื่องที่ความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกัน บางกรณีเป็นเรื่องเดียวกัน จริยธรรมของการบริหารภาครัฐจะไม่มีทางเกิดผลสำเร็จได้ ถ้าผู้บริหารไม่มีจริยธรรม การใช้จริยธรรมและคุณธรรมในการบริหารงานภาครัฐ ภาคเอกชนผู้บริหารจะต้องมีจิตสำนึกที่จะนำสิ่งที่ดีไปใช้และขจัดสิ่งที่ไม่ดีให้หมดไป สิ่งเหล่านี้ คือ

1. ความซื่อสัตย์
2. กฎหมาย
3. ความเป็นธรรม
4. ประสิทธิภาพ
5. ความโปร่งใส
6. ความมั่นคงของรัฐ
7. ค่านิยมของคนไทย

ลักษณะของธรรมาภิบาล

ลักษณะเงื่อนไขของหลักธรรมาภิบาล มีหลักสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. หลักการมีส่วนร่วมของสาธารณชน (Public Participation) คือ กระบวนการที่ประชาชนมีโอกาสและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน (Equity) ไม่ว่าจะเปิดโอกาสในการเข้าร่วมทางตรงหรือทางอ้อม โดยผ่านกลุ่มผู้แทนราษฎรที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนโดยชอบธรรม

2. หลักความสุจริตและโปร่งใส (Honesty and Transparency) คือ กลไกการบริหารที่มีความสุจริตและโปร่งใส ซึ่งรวมถึงการมีระบบ กติกา และการดำเนินงานที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา ประชาชนสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างเสรี เป็นธรรม ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง การที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด ไม่ว่าจะหน่วยงานกำกับดูแลและประชาชนสามารถตรวจสอบและติดตามผลได้

3. หลักพันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) คือ ความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยมีการจัดองค์กรหรือการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เป็น

การดำเนินงานเพื่อสนองตอบความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมอย่างเป็นธรรม ในความหมายนี้ มีความหมายที่มากกว่าความรับผิดชอบเฉพาะต่อผู้บังคับบัญชาหรือกลุ่มผู้เป็นฐานเสียงที่ให้การสนับสนุนทางการเมือง

4. หลักกลไกการเมืองที่ชอบธรรม (Political Legitimacy) คือ เป็นกลไกที่มีองค์ประกอบของรัฐบาลหรือผู้ที่เข้าร่วมบริหารประเทศที่มีความชอบธรรม เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม โดยส่วนรวมไม่ว่าจะโดยแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง

5. หลักเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน (Fair Legal Framework and Predictability) คือ กรอบของกฎหมายที่ยุติธรรมและเป็นธรรมสำหรับกลุ่มคนต่าง ๆ ในสังคม ซึ่งกฎเกณฑ์มีการบังคับใช้และสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกฎเกณฑ์ที่ชัด ซึ่งคนในสังคมทุกส่วนเข้าใจ

6. หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) คือ เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดกระบวนการทำงาน การจัดองค์การ การจัดสรรบุคลากร และมีการใช้ทรัพยากรสาธารณะต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม มีการดำเนินการให้สาธารณะที่ให้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ และกระตุ้นการพัฒนาของสังคมทุกด้าน (ด้านการเมืองสังคมวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ)

เป้าหมายของธรรมาภิบาล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับ พ.ศ. 2560 ได้สร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอันเรียกเป็นศัพท์ภาษาอังกฤษว่า "good governance" โดยมีเป้าหมายร่วมกันอยู่ 3 ประการ ประกอบด้วย

ประการแรก การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อให้การบริหารงานภาครัฐ มีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่ประชาชนต้องการ มีความโปร่งใสในการตัดสินใจและในกระบวนการทำงาน ให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสาร ร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมทั้งการประหยัด มีประสิทธิภาพต่อผลงานนั้นแทนการเน้นทำให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบและวิธีการเพียงอย่างเดียว

ประการที่สอง การปรับเปลี่ยนบทบาทการทำงานของภาครัฐ โดยเน้นงานในหน้าที่หลักของภาครัฐซึ่งได้แก่ การกำหนดนโยบายที่มองการณ์ไกลการมีบังคับใช้กฎหมายที่ให้ความเสมอภาคเป็นธรรมและองค์การบริหารอย่างเป็นอิสระ มีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการดำเนินการ

ประการที่สาม การบริหารแบบพหุภาคีได้แก่ การบริหารที่ให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายตัดสินใจ หรือร่วมปฏิบัติงานโดยไม่ผูกขาดหรือรวมศูนย์อำนาจ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดขอบเขตเป้าหมายของคำว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีว่า ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ระบุว่าธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบ 6 ประการ คือ

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Law) หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของ ตัวบุคคล จะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรม และความยุติธรรม รวมทั้งมีความรัดกุม และ รวดเร็วด้วย

2. หลักคุณธรรม (Morality) หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดึงาม การส่งเสริม ให้นุเคราะห์พัฒนาตนเอง ไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบ วินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นนิสัย ประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส (Accountability) หลักความโปร่งใส หมายถึง ความโปร่งใส พอเทียบได้ว่ามีความหมาย ตรงข้าม หรือเกือบตรงข้าม กับการทุจริต คอร์รัปชัน โดยที่เรื่องทุจริต คอร์รัปชัน ให้มี ความหมายในเชิงลบ และความน่าสะพรึงกลัวแฝงอยู่ ความโปร่งใสเป็นคำศัพท์ ที่ให้แง่บวกในเชิงบวก และให้ความสนใจในเชิงสงบสุข ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ได้สะดวก และเข้าใจง่าย และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจนในการนี้ เพื่อเป็น สิริมงคลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส ขออัญเชิญพระราชกระแสรบสั่ง ในองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ที่ได้ทรงมีพระราชกระแสรบสั่ง ได้แก่ ผู้ที่มีความสุจริต และบริสุทธิ์ใจ แม้จะมีความรู้่น้อยก็ยอมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม ได้มากกว่าผู้ที่มีความรู้มาก แต่ไม่มีความสุจริต ไม่มีความบริสุทธิ์ใจ

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้โอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการ บริหารจัดการเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น เป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และหรือ คณะทำงานโดยให้ข้อมูลความคิดเห็น แนะนำปรึกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ

5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการ การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากกระทำของตนเอง

6. หลักความคุ้มค่า (Cost – effectiveness or Economy) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

แนวทางปฏิบัติตามหลัก "ธรรมาภิบาล"

ธรรมาภิบาลมีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจอย่างชัดเจน เพราะหลักทั้ง 6 ประการ สามารถนำมาแปรเป็นวิธีปฏิบัติสำหรับองค์กร เพราะเมื่อองค์กรมีการปฏิบัติที่ดีต่อพนักงาน พนักงานก็มีความสุขมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานทุกคนรักและทุ่มเทในการทำงาน และพร้อมมีส่วนร่วมในความก้าวหน้าของบริษัท ดังนั้น การนำธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน จึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กรทุกระดับ

1. การสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นทุกระดับจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนโดยมีคนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง ทำให้สังคมไทยเป็นสังคมเสถียรภาพ พัฒนา และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข สร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมและเพิ่มการมีส่วนร่วม

2. เป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นธรรมในสังคมเอผลประดยชนนี้ให้กับคนทุกระดับไม่ว่าคนรวยหรือคนจนในเรื่องการมีงานทำ การมีรายได้ การพัฒนาที่เท่าเทียมกัน และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3. ธรรมาภิบาลช่วยลดบรรเทาหรือแก้ปัญหาถึงแม้ปัญหาที่เกิดขึ้นจะมีความรุนแรงก็ยิ่งช่วยลดหรือบรรเทาความรุนแรงลงไป และปัญหาที่ไม่รุนแรงก็อาจจะไม่เกิดขึ้นอีก อีกทั้งทำให้สังคมมีความเข้มแข็งทุกด้าน ทั้งทางคุณค่าและจิตสำนึกทางสังคม การเมือง

4. ธรรมาภิบาลจะช่วยลดปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงและส่งเสริมให้คนมีความซื่อสัตย์สุจริต

5. ธรรมนูญเป็นแนวคิดที่เกื้อหนุนสังคมประชาธิปไตยจะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลโดยประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

6. ธรรมนูญจะช่วยให้ระบบบริหารของรัฐบาลมีความยุติธรรม เป็นที่น่าเชื่อถือทั้งในและต่างประเทศ

7. ธรรมนูญเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขมีความรักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ

ความสำเร็จในการสร้างระบบธรรมนูญ

ในการนำหลักธรรมนูญไปใช้ในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จหน่วยงานต้องดำเนินการ ดังนี้

1. ต้องร่วมมือกันบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมไทยให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ทุกภาคในสังคม ได้แก่ ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ต้องร่วมมือกันบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมไทยให้ดียิ่งขึ้นไป

2. ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีปัจจัยสำคัญ คือ ผู้นำและเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ต้องเข้าใจ มีจิตสำนึก เห็นความจำเป็นและความสำคัญของการดำเนินการในเรื่องนี้

3. หลักการและวิธีการใช้อำนาจ หมายถึง กระบวนการสร้าง การบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีในสังคมใด ๆ ขึ้นอยู่กับวิธีการใช้อำนาจ ซึ่งแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ ผู้ใช้อำนาจและผู้ถูกใช้อำนาจหากทั้งสองฝ่ายพอใจในวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมย่อมหมายความว่า สังคมนั้นมีการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

4. ดำเนินการให้เป็นไปตามองค์ประกอบ องค์ประกอบการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีมี 4 ประการ คือ

1. ความเชื่อของผู้มีอำนาจว่าอำนาจสามารถแบ่งปันได้
2. กลไกการแบ่งปันอำนาจ
3. กลไกการคานอำนาจ
4. ระบบการตรวจสอบการใช้อำนาจและการคานอำนาจ

ประโยชน์ของธรรมนูญ

ประโยชน์ของธรรมนูญ แยกออกตามลักษณะองค์กรได้ 2 ประเภท คือ

1. ประโยชน์ของธรรมาภิบาลต่อภาครัฐ

หลักธรรมาภิบาลจึงถือเป็นหลักพื้นฐานในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการ เพราะจะช่วยให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้พนักงานทุกคนมีความสุขในการทำงาน และยังช่วยสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี พร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลดีโดยรวมกับการดำเนินงาน ให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อีกในอนาคต หลักธรรมาภิบาลมีประโยชน์ต่อภาครัฐ

2. ประโยชน์ของธรรมาภิบาลต่อภาคธุรกิจ

หลักธรรมาภิบาลจึงถือเป็นหลักพื้นฐานในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผู้ประกอบการ SMEs ไทยจำเป็นต้องนำไปใช้ในการบริหารจัดการ เพราะจะช่วยให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้พนักงานทุกคนมีความสุขในการทำงาน และยังช่วยสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีพร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลดีโดยรวมกับการดำเนินงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อีกในอนาคต โดยสิ่งที่ส่งผลต่อกิจการธุรกิจ SMEs ไทยจากการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในกิจการ

ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้ "ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณีในเรื่องดังต่อไปนี้"

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 อย่างด้วยกันคือ

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

- 1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.9 การนิเทศการศึกษา
- 1.10 การแนะแนว
- 1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 อย่างด้วยกันคือ
 - 2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
 - 2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
 - 2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
 - 2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
 - 2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
 - 2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
 - 2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
 - 2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
 - 2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 อย่างด้วยกัน คือ

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.6 การลาทุกประเภท

3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.12 การออกจากราชการ

3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

- 3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
- 4. ด้านการบริหารงานทั่วไป มีภาระหน้าที่ 21 อย่างด้วยกัน คือ
 - 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
 - 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
 - 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
 - 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 - 4.8 การดำเนินงานธุรการ
 - 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - 4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 - 4.11 การรับนักเรียน
 - 4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา
 - 4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
 - 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 4.15 การทัศนศึกษา
 - 4.16 งานกิจการนักเรียน
 - 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 - 4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น (ท) การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียนการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้คำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้

1. ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ

3. ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา

4. ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา

5. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่

6. มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุด เพื่อให้สถานศึกษานั้นมีความเข้มแข็ง และความคล่องตัว

7. เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา

8. เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ

โดยตรง

หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลากร

ความหมายของการบริหารงานบุคคลากร

ได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารบุคคลากรในสถานศึกษา มีดังนี้

อภัสสรี ไชยคุนา (2542) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนกำหนดนโยบาย การดำเนินงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การแสวงหาคนที่มีความรู้ความสามารถใช้ให้เป็นประโยชน์พัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

สุภาพร พิศาลบุตร (2543) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการจัดวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือก และการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานพร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด อารังรักษาและพัฒนาบุคคลเหล่านั้น เพื่อผลสำเร็จขององค์การ

อำนาจ ศรีแสง (2552, น. 31 – 44) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยใช้เวลาน้อยที่สุดและสิ้นเปลืองเงินและวัสดุในการทำงานนั้น ๆ น้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันคนที่เรานำใช้นั้นมีความสุข มีความพอใจที่จะให้บริหาร ใช้พอใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือ การบริหารให้บรรดาบริการต่าง ๆ ของฝ่ายผู้ให้การศึกษาดำเนินไปด้วยดี และเกิดประโยชน์สมตามความมุ่งหมายของการศึกษาโดยอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคลที่มาทำงานให้เหมาะสม และเทคนิคในการพัฒนา บุคคลที่มีอยู่แล้วให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้ คนเหล่านั้น มีความเจริญก้าวหน้าและได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจ และมีความสุขในการทำงาน การบริหารงานบุคคล คือ หัวใจของการบริหารเพราะงานทุกชนิดของหน่วยงานทุกประเภท ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก หรือหน่วยงานขนาดใหญ่จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคน และทุกฝ่าย ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารงานบุคคล แม้จะมีวัสดุอุปกรณ์นานาชนิด มีเงินงบประมาณจำนวนมากสนับสนุน และมีคนเป็นจำนวนมากในหน่วยงานก็เหมือนไม่มีอะไรสักอย่าง เพราะคนที่ใช้วัสดุอุปกรณ์ใช้ไม่เป็น ขาดสมรรถภาพ ไม่มีขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และขาดความรับผิดชอบ ต่างคนก็จะขัดแย้งกันหาประโยชน์จากเงินงบประมาณที่มีอยู่ หาประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ซึ่งได้มาโดยตำแหน่ง และทะเลาะเบาะแว้งกันแตกแยกสามัคคีต่างคนต่างอยู่และทำงานไปวัน ๆ โดยไม่ร่วมมือกัน โครงการทั้งหลายที่ผู้บริหาร วางไว้ก็จะล้มเหลว เพราะมีคนก็เหมือนไม่มี ในเมื่อคนเหล่านั้นไม่ร่วมมือและหย่อนสมรรถภาพ

วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2554) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์การให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีภารกิจหลัก 7 ด้าน คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา และการคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล การดูแลสุขภาพความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามขอบข่ายและภารกิจงาน 5 ประการ ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การบริหารงานบุคคล ในเรื่อง การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนการกำหนดตำแหน่งการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่อง การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา กรณี ได้รับมอบอำนาจจากอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การบริหารงานบุคคล ในเรื่อง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับ บัญชีถือจ่ายเงินเดือนเงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐและงานขอหนังสือรับรองงาน ขออนุญาตให้ข้าราชการไป ต่างประเทศ งานขออนุญาต ลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชู เกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒนาและการจัดสวัสดิการ และ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

4. วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่อง กรณีความผิดวินัย ไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการเสริมสร้างและการป้องกัน การกระทำผิดวินัย

5. การออกจากราชการ หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่องงานออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่กรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนดการออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนกรณีมีมลทินมัวหมอง

ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร

งานบริหารของผู้บริหารที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง คือ การบริหารงานบุคคล หรือการบริหารบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ซึ่งมีผู้ที่กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรไว้หลายท่าน ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2542) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร ไว้ว่า มนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีค่ายิ่งขององค์การที่สามารถสร้างคุณูปการให้แก่องค์การอย่างมหาศาล ในอดีตมุมมองผู้บริหารมองมนุษย์ที่ปฏิบัติการในองค์การ เป็นเพียงสิ่งของ วัสดุหรือเครื่องจักร ที่ช่วยให้งานในองค์การประสบผลสำเร็จ แต่สำหรับมุมมองในปัจจุบันนั้นมนุษย์ที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้นมีคุณค่าที่องค์การต้องธำรงรักษาให้มีสุขภาพกายและจิตที่ดีโดยผู้บริหารยุคใหม่ เชื่อว่าบุคคลในองค์การล้วนมีความรู้ความสามารถ และศักยภาพที่องค์การจะต้องค้นหา เพื่อนำมาสร้างสรรคประโยชน์แก่องค์การ

กระทรวงศึกษาธิการ (2548) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษาว่า เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น หากขาดซึ่งบุคลากรที่ดีก็ยากที่จะหวังความสำเร็จจากกิจการงานนั้นทั้งนี้ เพราะปัจจัยอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์เทคนิควิธีการจะดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยคน

นอกจากนี้ยังยอมรับว่า การทำงานในองค์การจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์การ และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนสมาชิก

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลมี 4 ลักษณะ คือ การแสวงหาบุคคล การทำนุบำรุง และรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล และการให้บุคคลพ้นจากงาน ดังนี้

1. การแสวงหาบุคคล

การแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีความรับผิดชอบ ความมีระเบียบ สม่ำเสมอ ความจงรักภักดีต่อโรงเรียน ความเสียสละ ความรัก เกียรติ ชื่อเสียง ความสนใจในงานบริหารและความภาคภูมิใจในโรงเรียนเป็นความจำ เป็นอย่างยิ่ง

2. การทำนุบำรุง และรักษาบุคคล

เมื่อได้บุคคลมาแล้ว ผู้บริหารมีหน้าที่ทำนุบำรุง และรักษาให้บุคคลอยู่กับโรงเรียนให้นานที่สุด และตลอดเวลาที่อยู่กับโรงเรียน ให้เขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด บุคคล

จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานให้โรงเรียนได้นานหรือไม่เพียงใด อาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิดด้วยกันที่สำคัญ มี 5 อย่าง คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน และสิ่งของ สิ่งจูงใจประเภทนี้ ถ้าผู้รับได้ไปเฉย ๆ โดยไม่ทราบว่าจะทำอะไร หรือขาดสรรเสริญ ประกอบผลที่จะจูงใจให้เขาทำงานดีขึ้นมีน้อย และถ้าบางคนได้รับบางคนไม่ได้รับ หรือได้รับไม่เท่ากัน ยิ่งต้องแสดงเหตุผลให้ทราบทั่วกัน มิฉะนั้นจะเป็นการทำลายน้ำใจมากกว่าจูงใจให้ทำงาน

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น และโอกาสได้ตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น เหล่านี้มีประโยชน์ในการจูงใจให้ทำงานขึ้น สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนั้นเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะให้แก่คนที่อยู่ในสภาพอึดอัดในทางวัตถุเข้าทำนองคนมีเงินบริบูรณ์ก็ควรให้เกียรติหรือตำแหน่งงานแทนที่จะให้เงินหรือสิ่งของ เว้นแต่เงินหรือสิ่งของจะมีปริมาณมากจริง ๆ

3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้ที่นั่งทำงานดี มีห้องทำงานส่วนตัว โต๊ะหัวทำงานใหญ่ กว่าโต๊ะบุคคลอื่น หรือวัตถุอย่างอื่นที่เป็นพิเศษ เพื่อสนองความดี ความชอบ เช่น พัฒมส่วนตัวเฉพาะตำแหน่ง เครื่องพิมพ์ดีดเฉพาะตำแหน่ง หรือรถประจำ ตำแหน่ง หรืออำนาจที่จะสั่งใช้รถโรงเรียนได้ เป็นต้น การลดชั่วโมงการทำงานให้ ก็เป็นสิ่งจูงใจได้อย่างหนึ่ง การให้สวัสดิการต่าง ๆ ตามความจำเป็น ก็จัดอยู่ในสิ่งจูงใจประเภทนั้น เช่นเดียวกัน

4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพสังคมของครูในโรงเรียนช่วยให้โรงเรียนน่าอยู่ ถ้าครูทุกคนรักใคร่ชอบพอกันคบหากันอย่างเป็นมิตร ไม่มีแบ่งกลุ่มแบ่งพวก หรือทะเลาะกัน ครูทุกคนในฐานะทัดเทียมกันทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษาครูไม่มีความแตกต่างกันมากนักในทุก ๆ ด้าน ครูจะร่วมมือกันทำงานอย่างขยันขันแข็ง ด้วยเหตุนี้ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ควรหาทางให้การพบปะสังคมในโรงเรียนเป็นไปอย่างมิตรให้มากที่สุด ถ้าเสียงที่จะบรจครูที่ต่างฐานะกันมาก ๆ ได้ก็จะช่วยป้องกันความแตกแยกในหมู่ครูได้มาก ทั้งนี้แล้วแต่เทคนิคของครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่แต่ละคนที่จะแก้ปัญหา

5. การบำรุงขวัญหรือกระตุ้นใจ และสร้างความรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลายว่า ตนมีส่วนร่วมสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน หรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่าง ๆ ของโรงเรียน ฉะนั้นครูต้องรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนด้วย

3. การพัฒนาบุคคล

ครูหรือบุคคลทุกประเภทของโรงเรียน แม้จะมีความสามารถดีเด่นเพียงไรก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ความชำนาญก็ย่อมจะอ่อนลงเป็นธรรมดา หรือการทำงาน จำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้เปลี่ยนงาน เป็นครั้งคราว การได้พบปะสังสรรค์กับครู หรือบุคคลอื่นของโรงเรียนอื่นเสียบ้าง อาจช่วยให้มีความสดชื่น มีพลังและมีกำลังใจเกิดขึ้นใหม่กลับมาทำงานได้ดีขึ้นก็ได้สำหรับงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารมีอำนาจที่จะปฏิบัติได้ คือ การพัฒนาบุคลากร การบำรุงขวัญ การสร้างแรงจูงใจเท่านั้น สำหรับการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง เป็นอำนาจของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาโดยอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.)

4. การให้บุคคลพ้นจากงาน

การให้บุคคลพ้นจากงาน เป็นกระบวนการบริหารบุคคลขั้นสุดท้ายของการบริหารงานบุคคล เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรระยะหนึ่ง จนถึงวัยอันสมควรที่จะต้องพักผ่อน จากการทำงานตามสภาพร่างกายของมนุษย์ โดยปกติจะถืออายุ 60 ปีเป็นเกณฑ์ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของแต่ละบุคคลและสภาพของงานที่ต้องปฏิบัติ ตลอดจนความพร้อมขององค์การด้วย ซึ่งทางราชการเรียกว่า การเกษียณอายุ

ขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล

งานบริหารด้านบุคคลเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคลมีหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลไว้ 20 หน้าที่ด้วยกัน คือ

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น
- 6) การลาทุกประเภท
- 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ
- 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

- 12) การออกจากราชการ
 - 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
 - 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
 - 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 18) การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
 - 20) การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่า ด้วยการนั้น การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอย่างอิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ
- การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้
1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
 2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่มีความรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
 3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
 4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2561) คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ บุคคลรวมทั้งธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การเสริมแรงและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จนกระทั่งการให้บุคลากรพ้นจากการปฏิบัติงาน

สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงาน ราชการ ครูจ้างสอน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งการบริหารบุคคลของสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ภายใต้กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมายที่กำหนด

แนวคิดในการบริหารงานบุคคล

1. ศึกษาแนวปฏิบัติ จากกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ในแต่ละเรื่องให้เข้าใจอย่างถูกต้องชัดเจน จนสามารถนำไปปฏิบัติตามได้

2. ดำเนินการด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริงและสามารถตรวจสอบแหล่งที่มาได้

3. บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วม

4. ติดต่อสื่อสาร ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง

อัตรากำลังเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการ ดำเนินงานและภาระงานที่กำหนด การได้มาซึ่งอัตรากำลังที่เหมาะสมจำเป็นต้องเริ่มจากการวิเคราะห์งาน วางแผนอัตรากำลังที่จะต้องพิจารณาถึงจำนวนคน ความรู้ความสามารถของคนที่มีความเหมาะสมกับงาน ที่จะปฏิบัติ วิธีการได้มาซึ่งกำลังคนที่เหมาะสม ในระบบข้าราชการครู มีกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกรอบในการดำเนินการ อีกทั้งคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา (กคส.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการให้ดำเนินการและมอบอำนาจให้ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการอย่างชัดเจน โดยมีขั้นตอน แนวปฏิบัติที่ต่อเนื่องกัน ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
 - 1.1 วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน
 - 1.2 จัดทำแผนอัตรากำลัง ตามเกณฑ์ที่ก.ค.ศ.กำหนด
 - 1.3 นำแผนอัตรากำลังขอความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.4 นำแผนอัตรากำลังส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการเสนอขอผู้มีอำนาจอนุมัติ (คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด)
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แจ่งจัดสรรอัตรากำลังให้เขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตั้งคณะกรรมการพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังและจัดสรรให้สถานศึกษา นำเสนอ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด
 - 2.3 คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด พิจารณาอนุมัติและแจ่งไปยังสถานศึกษา
 - 2.4 สถานศึกษารับทราบและบันทึกข้อมูลอัตรากำลังในระบบ
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.1 กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.1.1 คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด กำหนดพิจารณาวิธีดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยวิธีการรับย้ายหรือ รับโอนหรือ การคัดเลือกหรือการสอบแข่งขัน ตามแนวทางที่ ก.ค.ศ. กำหนด
 - 3.1.2 คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ดำเนินการสรรหา และสั่งบรรจุแต่งตั้งส่งตัวให้สถานศึกษา
 - 3.1.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษารับการรายงานตัว จัดทำทะเบียนประวัติ ปฐมนิเทศ มอบหมายภาระงานให้รับผิดชอบ
 - 3.1.4 กรณีบรรจุใหม่ตำแหน่งครูผู้ช่วย ผอ.สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมิน อย่างเข้มข้นเป็นระยะเวลา 2 ปี (ประเมินรวม 8 ครั้ง) เมื่อผ่านการประเมินตามเกณฑ์ รายงานสำนักงานเขตพื้นที่ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด พิจารณาแต่งตั้งเป็นครู คศ.1
 - 3.2 กรณีลูกจ้างชั่วคราว
 - 3.2.1 สรรวจอัตรากำลัง ความจำเป็น และงบประมาณในการจ้าง

3.2.2 นำข้อมูลจากการสำรวจ เสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

3.2.3 เสนอข้อมูลการขอจ้างพร้อมแบบรายงานการประชุมคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาอนุญาต

3.2.4 ดำเนินการจัดทำสัญญาจ้าง ให้เป็นไปตามระเบียบ

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นกระบวนการในการบริหารบุคคลที่จะเข้ามาดำรง ตำแหน่งครู ซึ่งต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 56 บัญญัติให้ผู้ใดที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งครู ให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มใน ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลา 2 ปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพ ทั้งในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยกำหนดแนวปฏิบัติได้ ดังนี้

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ในคณะกรรมการ สถานศึกษาจำนวน 1 คน เป็นกรรมการ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุม ดูแลการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้มเป็นกรรมการและเลขานุการ

2. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ รวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยยึดหลักเกณฑ์การมีส่วนร่วม

3. ให้คณะกรรมการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มทุก 3 เดือน ในระยะเวลา 2 ปี รวม 8 ครั้ง

4. ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้รับรายงานผลการประเมินแต่ละครั้งให้ดำเนินการ ดังนี้

4.1 ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าควรทบทวน ก็อาจให้คณะกรรมการไปพิจารณาทบทวนอีกครั้ง และหากผลการประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการภายใน 5 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ได้รับรายงาน แล้วแจ้งผู้นั้นทราบโดยเร็ว

4.2 กรณีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นเช่นเดียวกับคณะกรรมการ ก็สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการภายใน 5 วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ได้รับรายงาน แล้วแจ้งผู้นั้นทราบโดยเร็ว

4.3 กรณีผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่อไป และเมื่อผ่านการประเมินทุกครั้งจนครบ 2 ปีแล้ว และเห็นควรให้ผู้นั้น รับราชการต่อไป ให้รายงานสำนักงานพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด พิจารณาอนุมัติและ แต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูต่อไป พร้อมทั้งแจ้งให้ผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งทราบ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้โอกาสไปดำรงตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาอื่น ผู้มีหน้าที่ต้องศึกษาระเบียบ หลักเกณฑ์ให้ถูกต้องชัดเจน และดำเนินการตามกรอบเวลาที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม และเกิดผลดีต่อทางราชการ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. ศธจ. ประกาศ เรื่อง การยื่นคำร้องขอย้ายประจำปี (กรณีพิเศษไม่ต้องรอประกาศฯ)
2. ครูเขียนคำร้องขอย้าย ปีละ 1 ครั้ง ระหว่างวันที่ 1-31 มกราคม (หรือระยะเวลาตามประกาศ)
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบในแบบคำร้องขอย้าย
4. เสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วรวบรวมเอกสารส่งสำนักงานเขตพื้นที่
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการตามระเบียบการย้ายฯ
6. คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ที่รับย้ายพิจารณา
7. ผู้มีอำนาจออกคำสั่งย้าย
8. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งผู้ย้ายทราบ ให้ดำเนินการส่งมอบงานในหน้าที่
9. ทำหนังสือส่งตัวครูผู้ย้าย
 - 9.1 กรณีภายในเขตเดียวกันส่งโรงเรียนรับย้าย
 - 9.2 กรณีต่างเขต ส่งไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้าย

การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือน

การพิจารณาการเลื่อนชั้นเงินเดือน ผู้มีหน้าที่ ต้องปฏิบัติตามแนวปฏิบัติโดยศึกษาระเบียบ แนว ปฏิบัติ ให้ชัดเจน ดำเนินการอย่างยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ แก่ข้าราชการครูและบุคลากร โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. ให้โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูในสังกัด อย่าง น้อย 3 คน โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นประธาน และสรุปคะแนนผลการประเมินในแบบเสนอขอเลื่อนชั้น ให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนแบบประเมินให้โรงเรียนเก็บไว้เป็นหลักฐานในการขอตรวจสอบ

2. ให้โรงเรียนเสนอขอเลื่อนชั้นเงินเดือนให้กับข้าราชการครูในโรงเรียน ได้ 1 ชั้น, 0.5 ชั้น หรือไม่ เลื่อนชั้น (ถ้ามีแล้วแต่กรณี)

3. โรงเรียนจะพิจารณาให้ข้าราชการครู/ลูกจ้างประจำ เดือน 1 ชั้น ได้ไม่เกินโควตา 15% ของ จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำที่มีตัวอยู่จริง

4. กรณีที่โรงเรียนใดพิจารณาไม่ให้ข้าราชการครู/ลูกจ้างประจำเลื่อนชั้น ให้โรงเรียนชี้แจงเหตุผล ในรายงานการประชุมในแต่ละรายบุคคลให้ละเอียดชัดเจนพร้อมทั้งระบุคะแนนประเมินด้วย

5. เมื่อคณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงานแล้ว ให้โรงเรียนจัดทำบัญชีรายละเอียดเสนอขอ เลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำ โดยให้เรียงลำดับความดี ความชอบ จากคะแนนการประเมินมากที่สุดไปน้อยสุด และนำส่งบัญชีรายละเอียดการเสนอขอเลื่อนชั้น เงินเดือนส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6. ข้าราชการครูบรรจุใหม่ ที่มีเวลารับราชการไม่ถึง 4 เดือน แต่ไม่น้อยกว่า 3 เดือน 15 วัน มีสิทธิ ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนชั้นเงินเดือนได้ 0.5 ชั้น แต่ต้องเป็นผู้ที่มีผลการประเมินในระดับ ดีเด่นเท่านั้น (ระดับคะแนนประเมินไม่ต่ำกว่า 90 - 100%)

7. การนับจำนวนครั้งการลาและการมาทำงานสายให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ สพฐ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 04009/371 ลงวันที่ 9 มกราคม 2547 ดังนี้

7.1 การลาบ่อยครั้ง

7.1.1 ลาเกิน 6 ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

7.1.2 ลาเกิน 8 ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน

สำหรับข้าราชการที่ ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่วันลาไม่เกิน 15 วันทำการ และมีผล การปฏิบัติงานดีเด่น ผู้บังคับบัญชาผู้มี อำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน อาจพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อน ขั้นเงินเดือนได้

7.2 การมาทำงานสายเนื่อง ๆ

7.2.1 มาทำงานสายเกิน 8 ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

7.2.2 มาทำงานสายเกิน 9 ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน

7.2.3 กรณีป่วยจำเป็น ต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าจะคราวเดียวหรือ

หลายคราว รวมกันไม่ เป็น 60 วันทำการและมีใบรับรองแพทย์ประเภะนั้น ไม่นำมารวมกับลาป่วย และสากิจ ที่แสดงในบัญชี ข้อ 10.1

7.3 กรณีลาป่วยจำเป็น ให้เป็นไปตาม กฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2550

8. คะแนนประเมินให้สรุปเป็นร้อยละ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้

8.1 ผลการประเมินดีเด่น ระดับคะแนนประเมินไม่ต่ำกว่า 90-100% อยู่ในข่าย อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น

8.2 ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ ระดับคะแนนประเมินไม่เคยว่า 60-89% อยู่ใน ข่ายได้รับ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ขั้น

8.3 ผลการประเมินต้องปรับปรุง ระดับคะแนนประเมินต่ำกว่า 60% ไม่ควรเลื่อนขั้น เงินเดือน

9. ให้ทุกโรงเรียนจัดทำบัญชีรายชื่อสำรอง สำหรับผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อน 1 ขั้น โดยให้รายชื่อ ผู้ที่ได้รับการพิจารณาสำรองการเลื่อน 1 ขั้น อยู่ในลำดับที่ 1 ของบัญชีรายชื่อผู้ได้รับ การพิจารณาเลื่อน 0.5 ขั้น

อนึ่ง: การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่มีขอบเขตความรับผิดชอบหลายจังหวัด ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาดำเนินการ พิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน โดยจัดทำบัญชีรายละเอียดการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษาแยกตามจังหวัดที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในจังหวัดนั้นและเสนอคณะกรรมการศึกษาราชการจังหวัด จังหวัดนั้น ๆ

การลาทุกประเภท

การลาทุกประเภทของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้รับผิดชอบต้องดำเนินการให้ เป็นไปตามที่กฎหมายระเบียบกำหนด ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และจัดให้มีการสรุปรายบุคคล ทุกปีงบประมาณ

1. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555

2. คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมตั้งแต่การส่งเสริมวินัยและ บังคับปรามมิให้กระทำผิด ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนรับเรื่องร้องเรียน สืบสวน ข้อเท็จจริง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง การดำเนินการทางวินัยสิ้นสุด รวมถึงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

การดำเนินการทางวินัยไม่ร้ายแรงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง เมื่อมีการร้องเรียนหรือปรากฏ เป็นข่าวในสื่อมวลชน หรือได้รับการรายงานจากหน่วยงานอื่น หรือผู้บังคับบัญชาพบเห็นการกระทำผิด

2. ตรวจสอบจำนวนการสืบสวนข้อเท็จจริง ถ้าเป็นกรณีไม่มีมูลก็เสนอผู้บังคับบัญชายุติเรื่อง แต่ถ้าเป็นกรณีมีมูลเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง

3. คณะกรรมการดำเนินการสอบสวนตักทวง ก.ค.ศ.ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ.2550 และ เสนอรายงานการสอบสวน พร้อมจำนวนการสอบสวน ให้ผู้สั่งวินัย ตามระเบียบ ก.ค.ศ.ว่าด้วยวิธีการออก คำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2548 ประกอบกับ กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน พ.ศ.2549

4. รายงานการดำเนินการทางวินัยตามมาตรา 104(1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมต่อไป

การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง เมื่อมีการร้องเรียนหรือปรากฏ เป็นข่าวในสื่อมวลชนหรือได้รับรายงานจากหน่วยงานอื่น หรือผู้บังคับบัญชาพบเห็นการกระทำผิด

2. ตรวจสอบจำนวนการสืบสวนข้อเท็จจริง ถ้าเป็นกรณีไม่มีมูลก็เสนอผู้บังคับบัญชายุติเรื่อง แต่ถ้าเป็นกรณีมีมูลเป็นความผิดวินัยร้ายแรง ให้รายงานถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาดำเนินการรายงาน ศึกษาธิการจังหวัดเพื่อให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง

3. คณะกรรมการดำเนินการสอบสวนตามกฎหมาย ก.ค.ศ.ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ.2550 และ เสนอรายงานการสอบสวน พร้อมจำนวนการสอบสวนให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณา ถ้า ไม่ผิดวินัยให้ยุติเรื่อง แต่ถ้าผิดวินัยก็ให้ดำเนินการต่อไปตามระเบียบ

การสั่งพักราชการ

1. เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา และมีเหตุตามกฎหมาย ก.ค.ฉบับที่ 22 (พ.ศ. 2542) ว่าด้วยการสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผล การสอบสวนพิจารณา และกฎ ก.พ.ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2539) ว่าด้วยการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจาก ราชการไว้ก่อน เช่น ถ้าให้คงอยู่ในหน้าที่ราชการสอบสวนพิจารณาหรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อย ขึ้น ฯลฯ แล้ว

2. ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ออกคำสั่งพักราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา

การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

1. เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา ซึ่งเป็นเหตุที่อาจถูกสั่งพักราชการตาม ข้อ 3 และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาแล้วเห็นว่าการสอบสวนพิจารณาหรือการพิจารณาคดีที่เป็น เหตุที่อาจถูกสั่งพักราชการนั้นจะไม่แล้วเสร็จโดยเร็ว

2. ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ออกคำสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา

การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

งานการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ผู้รับผิดชอบ ต้องศึกษาระเบียบ แนวปฏิบัติ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จัดให้มีการทำทะเบียนคุม และชี้แจง แก่ข้าราชการครูที่มี คุณสมบัติ เสนอขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ที่มีสิทธิได้รับ ตามระเบียบ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. ชั้น ต.ม. เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ หรือเป็นข้าราชการครูผู้ช่วย หรือครูอัตราจ้าง คศ.1 และมีเวลารับราชการติดต่อกันไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์ นับตั้งแต่วันที่บรรจุหรือเลื่อนขั้นจนถึง ก่อนวันเฉลิมพระชนมพรรษาของปีที่ขอพระราชทาน 60 วัน

2. ชั้น ต.ช. เป็นข้าราชการอัตรา คศ.2 รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการ (15,050 บาท) แต่เงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ (22,140 บาท)

3. ชั้น ท.ม. เป็นข้าราชการระดับชำนาญการ หรือเป็นข้าราชการครูอัตราจ้าง คศ.2 และ รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ (22,140)

4. ชั้น ท.ช. เป็นข้าราชการระดับชำนาญการ หรือเป็นข้าราชการอัตราจ้าง คศ.2 และ รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ (22,140) มาแล้ว 5 ปีบริบูรณ์ หรือ เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ หรือข้าราชการอัตราจ้าง คศ.3

5. ชั้นสายสะพาย ประถมาภรณ์มงกุฎไทย (ป.ม.) (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เท่านั้น) ข้าราชการระดับ 8 อัตรา คศ.3)

5.1 ต้องได้รับเงินเดือนเต็มขั้นของระดับ 8 (อัตรา คศ.3) ขั้น 58,390 บาท

5.2 ได้รับเครื่องราชยศ ชั้น ท.ช. มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์

5.3 ถ้ามีคุณสมบัติตามข้อ 1-2 ให้เสนอขอก่อนวันที่ 1 ตุลาคม ของปีที่จะเกษียณ

การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู

ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มี วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.3/ว21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 โดยมีเจตนารมณ์เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ผู้ดำรงตำแหน่งครู ได้มี การสั่งสมความชำนาญและมีความเชี่ยวชาญในการจัด การเรียนการสอน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ครูประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. ข้าราชการครูที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐาน ต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา

2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติและกลั่นกรองข้อมูล

3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรับรองข้อมูล ประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารหลักฐาน
5. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตรวจสอบคุณสมบัติเอกสาร
6. คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดพิจารณาดำเนินการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิภาดา แสนทวิสุข (2558) ได้วิจัยเรื่อง "การบริหารงานบุคลากรตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม" ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังด้านวินัยและการรักษาวินัยด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะ พบว่า การบริหารงานบุคลากรตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ในมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยควรกำหนดความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า และต้องระบุให้ชัดเจนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มหาวิทยาลัยควรสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานด้านนั้น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่องานราชการของมหาวิทยาลัยด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยควรวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น โดยวิธีฝึกอบรมให้การศึกษาด้านวินัยและการรักษาวินัย อธิการบดีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้านการออกจากราชการ ในกรณีนี้มีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

ศิวาพร โยธะคง (2550) ได้วิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลศรีโคตร อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด" ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโคตร ตามองค์ประกอบ 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดหา

ทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ศรีโคตร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีค่ามากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์กับด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ($r=0.762$) รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับด้านการ ให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ($r=0.723$) ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรกับการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ ($r=0.649$) และองค์ประกอบที่สัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์กับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($r=0.647$)

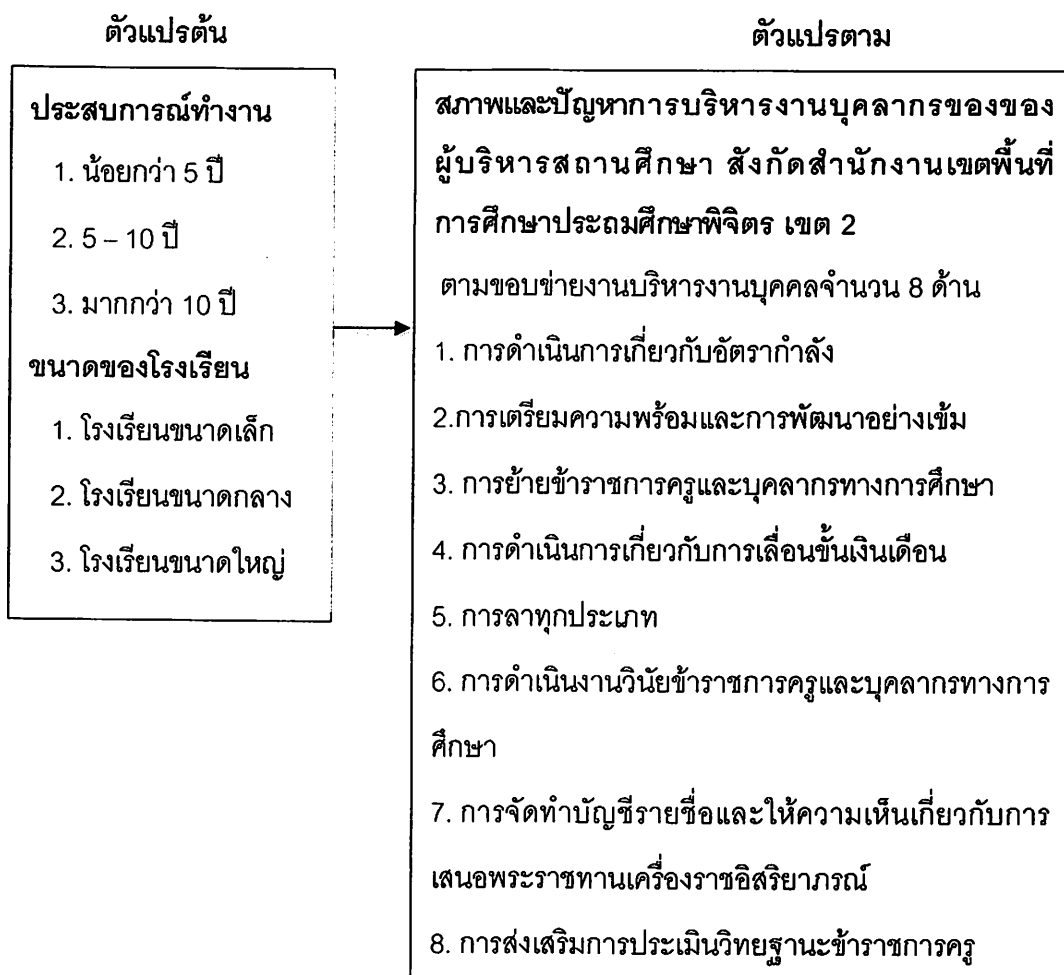
นิตยา นิลรัตน์ (2547) ได้วิจัยเรื่อง "การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2" ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ปฏิบัติในระดับมาก 4 ด้าน คือ การวางแผนบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้านยกเว้น การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัญหาในการบริหารบุคคลจะมีปัญหาในระดับน้อยเกือบทุกด้าน ยกเว้น การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรมีปัญหาในระดับมาก

นวทัศน์ แนวสุข (2548) ได้วิจัยเรื่อง "การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว" ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการสรรหา ด้านการรักษาวินัยและด้านการลาออกจากราชการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างกลุ่ม พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นแตกต่าง ในขณะที่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหา ด้านการรักษาวินัย และด้านการลาออก มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร คือ ควรมุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้และจัดประชุมสัมมนา เพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการงานบุคคลของโรงเรียนให้มากขึ้น

Blanks (1991) ได้วิจัยเรื่อง "รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคโรไลนาเหนือ (North Carolina) สหรัฐอเมริกา" ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารบุคคลของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังล่าช้ากว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ 2) ถึงแม้ว่าบุคลากรที่รับผิดชอบด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้ว เขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษาฝึกอบรมในลักษณะประจำการ หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน 3) การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลัง โดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวงาน หรือตำแหน่งของบุคลากร 4) ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนางานหรือบุคลากรของภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่าง การบริหารบุคคลของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 2



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 123 คน โดยกำหนดตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ตามขอบข่ายงานและภารกิจ จำนวน 8 ด้านรวมทั้งสิ้น 35 ข้อ ดังนี้

การดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง จำนวน 5 ข้อ

การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน 4 ข้อ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 6 ข้อ

การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน 3 ข้อ

การลาทุกประเภท จำนวน 5 ข้อ

การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 4 ข้อ

การจัดทำบัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ จำนวน 4 ข้อ

การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับสภาพและปัญหาการบริหารงาน
บุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าเงาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะและข้อคำถาม วิทยานิพนธ์ผู้เขียนประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. จิตติมา วรณศรี อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรัตนนคร

2. รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรุประชีวิน อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรัตนนคร

3. ดร. ทวี หาแก้ว ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2

6. นำผลตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาโดยใช้สูตรค่า IOC (Item-Objective Congruence Index: IOC) และเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

7. นำเสนอแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (try-out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามสภาพและปัญหา การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96

8. ปรับปรุงประเด็นคำถามตามคำแนะนำที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบและนำเสนอให้ปรับปรุงเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับการวิจัย

9. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองตรวจสอบ เป็นครั้งสุดท้ายก่อนนำไปพิมพ์เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรัตนนคร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอเก็บข้อมูล พร้อมส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เมื่อได้รับแบบสอบถามมาแล้ว เป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 123 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 123 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกดังนี้
 3. ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อยู่ในระดับ มาก
2.50 - 3.49	หมายถึง ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อยู่ในระดับ น้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในการนำเสนอผลการวิจัยผู้วิจัยได้นำเสนอ โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาค้นหาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาคำเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาคำเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน ใช้ตารางประกอบการบรรยาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ในการทำงาน

รายการ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 123)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ จำแนกเป็น		
1.1 ชาย	79	64.20
1.2 หญิง	44	35.80
รวม	123	100.00
2. ระดับการศึกษา จำแนกเป็น		
2.1 ปริญญาตรี	48	39.00
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	75	61.00
รวม	123	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	41	33.30
3.2 5-10 ปี	27	22.00
3.3 10 ปีขึ้นไป	55	44.70
รวม	123	100.00
4. ขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็น		
4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	70	56.90
4.2 โรงเรียนขนาดกลาง	44	35.80
4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	9	7.30
รวม	123	100.00

จากตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 และเพศหญิง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80

ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00

ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70

ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 และผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ตาราง 2 แสดงสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวม

ด้านที่	สภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 123)		แปลผล
		\bar{X}	S. D.	
1	การดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง	3.74	1.13	มาก
2	การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	3.71	1.35	มาก
3	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.64	1.45	มาก
4	การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.64	1.37	มาก
5	การลาทุกประเภท	3.55	1.43	มาก
6	การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.49	1.32	ปานกลาง
7	การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.58	1.39	มาก
8	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู	3.55	1.39	มาก
	รวม	3.62	1.29	มาก

จากตาราง 2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมา ได้แก่ การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง

ด้านที่	การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง	(n = 123)		แปลผล
		\bar{X}	S. D.	
1	มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความ ต้องการกำลังคน	3.89	1.00	มาก
2	มีการจัดทำอัตรากำลัง ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด	3.74	1.38	มาก
3	มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการ สถานศึกษา	3.75	1.39	มาก
4	มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	3.71	1.38	มาก
5	มีการรับรายงานตัว จัดทำทะเบียนประวัติ ปฐมนิเทศของครูผู้ช่วย และมอบหมายภาระงาน ให้รับผิดชอบ	3.62	1.37	มาก
รวม		3.74	1.13	มาก

จากตาราง 3 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับ
อัตรากำลัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด ได้แก่ มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.89$) รองลงมา ได้แก่ มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการสถานศึกษา อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการรับรายงานตัว จัดทำทะเบียนประวัติ
ปฐมนิเทศของครูผู้ช่วย และมอบหมายภาระงานให้รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ด้านที่	การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	(n = 123)		แปลผล
		\bar{X}	S. D.	
1	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินครูผู้ช่วย	3.77	1.50	มาก
2	มีการให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย	3.75	1.32	มาก
3	มีการติดตามการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม	3.69	1.39	มาก
4	รายงานผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.61	1.44	มาก
รวม		3.71	1.35	มาก

จากตาราง 4 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินครูผู้ช่วย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมา ได้แก่ มีการให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ รายงานผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านที่	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	(n = 123)		แปลผล
		\bar{X}	S. D.	
1	มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบในแบบคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.70	1.49	มาก
2	มีการนำเสนอข้อมูลการเขียนย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา	3.67	1.43	มาก
3	มีการรวบรวมแบบคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.64	1.52	มาก
4	มีการแจ้งผลการย้ายให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ พร้อมทั้งให้ดำเนินการส่งมอบงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	3.67	1.46	มาก
5	มีการทำหนังสือส่งตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ย้ายภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษารับย้าย	3.60	1.51	มาก
6	มีการทำหนังสือส่งตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ย้ายต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.56	1.54	มาก
รวม		3.64	1.45	มาก

จากตาราง 5 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบในแบบคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมา ได้แก่ มีการนำเสนอข้อมูล

การเขียนย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา และ มีการแจ้งผลการย้ายให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ พร้อมทั้งให้ดำเนินการ ส่งมอบงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการทำหนังสือส่งตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ย้ายต่างสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ด้านที่	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	(n = 123)		แปลผล
		\bar{X}	S. D.	
1	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.71	1.44	มาก
2	มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบของทางราชการ	3.66	1.39	มาก
3	มีการจัดทำบัญชีรายละเอียดตามแบบที่กำหนด พร้อมรายงานการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่	3.55	1.44	มาก
รวม		3.64	1.37	มาก

จากตาราง 6 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมา ได้แก่ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบของทางราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่

มีการจัดทำบัญชีรายละเอียดตามแบบที่กำหนด พร้อมรายงานการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการลาทุกประเภท

ด้านที่	การลาทุกประเภท	(n = 123)		แปลผล
		\bar{X}	S. D.	
1	มีการศึกษาระเบียบฯ การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 11 ประเภท	3.57	1.46	มาก
2	มีการพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาในประเภทการลาต่าง ๆ ตามระเบียบฯการลาและความเหมาะสม	3.55	1.46	มาก
3	มีการพิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในระเบียบฯ การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประเภทของการลา	3.55	1.46	มาก
4	มีการบันทึกข้อมูลบุคคลและสรุปรายงานการลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.54	1.51	มาก
5	กรณีมีการลาเกินสิทธิที่กำหนดไว้ในระเบียบฯการลาของราชการ ได้มีการแจ้งเดือนข้อมูลการลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.51	1.44	มาก
รวม		3.55	1.43	มาก

จากตาราง 7 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการลาทุกประเภท ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการศึกษาระเบียบฯ การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 11 ประเภท อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมา ได้แก่ มีการพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาในประเภทการลาต่าง ๆ ตามระเบียบฯการลาและความเหมาะสม และมีการพิจารณาดำเนินการ

ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในระเบียบฯ การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประเภทของการลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ กรณีมีการลาเกินสิทธิที่กำหนดไว้ในระเบียบฯ การลาของราชการ ได้มีการแจ้งเดือนข้อมูลการลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านที่	การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	(n = 123)		แปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	มีการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.59	1.50	มาก
2	มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.59	1.37	มาก
3	เมื่อพบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ได้ดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในระเบียบฯของทางราชการ	3.38	1.39	ปานกลาง
4	มีการรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อมีการร้องเรียนหรือปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชน หรือผู้บังคับบัญชาพบเห็น หรือได้รับรายงานจากหน่วยงานอื่น	3.39	1.39	ปานกลาง
รวม		3.49	1.32	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษามีความรุ้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมา ได้แก่ มีการรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อมีการร้องเรียนหรือปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชน หรือผู้บังคับบัญชาพบเห็น หรือได้รับรายงานจากหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เมื่อพบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ได้ดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของทางราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการปฏิบัติงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ด้านที่	การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	(n = 123)		แปลผล
		\bar{X}	S. D.	
1	ได้มีการชี้แจงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบทราบ เกี่ยวกับระเบียบและแนวปฏิบัติการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.58	1.45	มาก
2	มีการตรวจคุณสมบัติของผู้ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.63	1.42	มาก
3	มีการรวบรวมเอกสารคำขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เสนอสำนักงานเขตพื้นที่พิจารณาดำเนินการที่เกี่ยวข้อง	3.50	1.51	มาก
4	มีการจัดทำทะเบียนคุมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.61	1.40	มาก
รวม		3.58	1.39	มาก

จากตาราง 9 พบว่าสภาพการปฏิบัติงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและ

ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการตรวจคุณสมบัติของผู้ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) รองลงมา ได้แก่ มีการจัดทำทะเบียนคุมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการรวบรวมเอกสารคำขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่พิจารณาดำเนินการที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู

ด้านที่	การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	(n = 123)		แปลผล
		\bar{X}	S. D.	
1	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ยื่นคำขอเพื่อมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ	3.58	1.44	มาก
2	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.61	1.43	มาก
3	มีการตรวจสอบและรับรองข้อมูลผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.55	1.43	มาก
4	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้อง	3.48	1.45	ปานกลาง
รวม		3.55	1.39	มาก

จากตาราง 10 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ

ข้าราชการครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) รองลงมา ได้แก่ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ยื่นคำขอเพื่อมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)

ตอนที่ 3 ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิบูลย์เขต 2

ตาราง 11 แสดงปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิบูลย์เขต 2 ในภาพรวม

ด้านที่	สภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 123)		แปลผล
		\bar{X}	S. D.	
1	การดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง	2.80	1.28	ปานกลาง
2	การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	2.54	1.30	ปานกลาง
3	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.43	1.30	น้อย
4	การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.43	1.26	น้อย
5	การลาทุกประเภท	2.26	1.33	น้อย
6	การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.36	1.27	น้อย
7	การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.35	1.25	น้อย
8	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู	2.40	1.31	น้อย
	รวม	2.45	1.19	น้อย

จากตาราง 11 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) รองลงมา ได้แก่ การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.54$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การลาทุกประเภท อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.26$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง

ด้านที่	การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง	(n = 123)		แปลผล
		\bar{X}	S. D.	
1	มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน	3.07	1.31	ปานกลาง
2	มีการจัดทำอัตรากำลัง ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด	2.84	1.47	ปานกลาง
3	มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการสถานศึกษา	2.79	1.59	ปานกลาง
4	มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2.80	1.45	ปานกลาง
5	มีการรับรายงานตัว จัดทำทะเบียนประวัติ ประมุขพิเศษของครูผู้ช่วย และมอบหมายภาระงานให้รับผิดชอบ	2.52	1.34	ปานกลาง
รวม		2.80	1.28	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) รองลงมา ได้แก่ มีการจัดทำอัตรากำลัง ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด อยู่ในระดับ

ปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการรับรายงานตัว จัดทำทะเบียนประวัติ
ปฐมนิเทศของครูผู้ช่วย และมอบหมายภาระงานให้รับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.52$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ด้านที่	การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	(n = 123)		แปลผล
		\bar{X}	S. D.	
1	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินครู ผู้ช่วย	2.56	1.49	ปานกลาง
2	มีการให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานของครู ผู้ช่วย	2.59	1.29	ปานกลาง
3	มีการติดตามการประเมินผลการเตรียมความพร้อม และการพัฒนาอย่างเข้ม	2.54	1.40	ปานกลาง
4	รายงานผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและ การพัฒนาอย่างเข้มต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	2.46	1.31	น้อย
รวม		2.54	1.30	ปาน กลาง

จากตาราง 13 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการเตรียมความพร้อมและ
พัฒนาอย่างเข้ม ในภาพรวมอยู่ในระดับ ($\bar{X} = 2.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด ได้แก่ มีการให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.59$) รองลงมา ได้แก่ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินครูผู้ช่วย อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 2.56$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ รายงานผลการประเมินการเตรียม
ความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านที่	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	(n = 123)		แปลผล
		\bar{X}	S. D.	
1	มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบในแบบคำร้องขอ ย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.50	1.45	ปาน กลาง
2	มีการนำเสนอข้อมูลการเขียนย้ายของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการ สถานศึกษา	2.53	1.38	ปาน กลาง
3	มีการรวบรวมแบบคำร้องขอย้ายของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาส่งสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	2.44	1.38	น้อย
4	มีการแจ้งผลการย้ายให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาทราบ พร้อมทั้งให้ดำเนินการส่งมอบ งานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	2.41	1.32	น้อย
5	มีการทำหนังสือส่งตัวข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ย้ายภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาไปยังสถานศึกษารับย้าย	2.38	1.42	น้อย
6	ศึกษาที่ย้ายต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2.33	1.31	น้อย
	รวม	2.43	1.30	น้อย

จากตาราง 14 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับ ($\bar{X} = 2.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการนำเสนอข้อมูลการเขียนย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.53$) รองลงมา ได้แก่ มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบในแบบคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X} = 3.50$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ศึกษาที่ย้ายต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.33$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ด้านที่	การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	(n = 123)		แปลผล
		\bar{X}	S. D.	
1	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.52	1.39	ปานกลาง
2	มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบของทางราชการ	2.39	1.25	น้อย
3	มีการจัดทำบัญชีรายละเอียดตามแบบที่กำหนดพร้อมรายงานการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่	2.37	1.38	น้อย
รวม		2.43	1.26	น้อย

จากตาราง 15 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.52$) รองลงมา ได้แก่ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบของทางราชการ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.39$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ รายงานการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.37$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการลาทุกประเภท

ด้านที่	การลาทุกประเภท	(n = 123)		แปลผล
		\bar{X}	S. D.	
1	มีการศึกษาระเบียบฯ การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 11 ประเภท	2.29	1.39	น้อย
2	มีการพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาในประเภทการลาต่าง ๆ ตามระเบียบฯ การลาและความเหมาะสม	2.28	1.40	น้อย
3	มีการพิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในระเบียบฯ การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประเภทของการลา	2.27	1.40	น้อย
4	มีการบันทึกข้อมูลบุคคลและสรุปรายงานการลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.22	1.39	น้อย
5	กรณีมีการลาเกินสิทธิที่กำหนดไว้ในระเบียบฯ การลาของราชการ ได้มีการแจ้งเตือนข้อมูลการลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.24	1.33	น้อย
รวม		2.26	1.33	น้อย

จากตาราง 16 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการลาทุกประเภท ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการศึกษาระเบียบฯ การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 11 ประเภท อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.29$) รองลงมา ได้แก่ มีการพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาในประเภทการลาต่าง ๆ ตามระเบียบฯ การลาและความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.28$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการบันทึกข้อมูลบุคคลและสรุปรายงานการลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.22$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านที่	การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	(n = 123)		แปลผล
		\bar{X}	S. D.	
1	มีการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.28	1.41	น้อย
2	มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.32	1.33	น้อย
3	เมื่อพบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ได้ดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของทางราชการ	2.47	1.38	น้อย
4	มีการรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อมีการร้องเรียนหรือปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชน หรือผู้บังคับบัญชาพบเห็น หรือได้รับรายงานจากหน่วยงานอื่น	2.35	1.32	น้อย
รวม		2.36	1.27	น้อย

จากตาราง 17 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เมื่อพบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ได้ดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของทางราชการ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$) รองลงมา ได้แก่ มีการรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อมีการร้องเรียนหรือปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชน หรือผู้บังคับบัญชาพบเห็น หรือได้รับรายงานจากหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.35$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.28$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ด้านที่	การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับ การเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์	(n = 123)		แปลผล
		\bar{X}	S. D.	
1	ได้มีการชี้แจงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบทราบ เกี่ยวกับระเบียบและแนวปฏิบัติการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.43	1.32	น้อย
2	มีการตรวจคุณสมบัติของผู้ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.33	1.33	น้อย
3	มีการรวบรวมเอกสารคำขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เสนอสำนักงานเขตพื้นที่พิจารณาดำเนินการที่เกี่ยวข้อง	2.31	1.23	น้อย
4	มีการจัดทำทะเบียนคุมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.34	1.31	น้อย
รวม		2.35	1.25	น้อย

จากตาราง 18 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ได้มีการชี้แจงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบทราบ เกี่ยวกับระเบียบและแนวปฏิบัติการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.43$) รองลงมา ได้แก่ มีการจัดทำทะเบียนคุมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.34$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการรวบรวมเอกสาร

คำขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เสนอสำเนียงงานเขตพื้นที่พิจารณาดำเนินการที่เกี่ยวข้อง
อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.31$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร
เขต 2 ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู

ด้านที่	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู	(n = 123)		แปลผล
		\bar{X}	S. D.	
1	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ยื่นคำขอเพื่อมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ	2.46	1.40	น้อย
2	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.35	1.39	น้อย
3	มีการตรวจสอบและรับรองข้อมูลผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.39	1.33	น้อย
4	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้อง	2.41	1.34	น้อย
	รวม	2.40	1.31	น้อย

จากตาราง 19 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ยื่นคำขอเพื่อมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$) รองลงมา ได้แก่ มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับน้อย

($\bar{X} = 2.41$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.35$)

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		(n = 41)(1)		(n = 27)(2)		(n = 55)(3)				
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	การดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง	3.58	1.18	3.63	1.32	3.92	0.98	1.26	0.29	-
2	การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	3.34	1.40	3.51	1.57	4.07	1.12	3.97*	0.02	3 > 1
3	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.36	1.51	3.29	1.57	4.02	1.26	3.65*	0.03	ไม่พบ :
4	การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.39	1.45	3.40	1.47	3.95	1.21	2.54	0.08	-
5	การลาทุกประเภท	3.24	1.46	3.30	1.56	3.89	1.28	3.06*	0.05	ไม่พบ
6	การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.34	1.37	3.20	1.47	3.74	1.18	1.90	0.15	-
7	การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.21	1.36	3.31	1.56	3.99	1.22	4.63*	0.01	3 > 1
8	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู	3.26	1.47	3.31	1.48	3.90	1.22	3.19*	0.04	ไม่พบ
	รวมเฉลี่ย	3.34	1.35	3.37	1.43	3.94	1.11	3.26*	0.04	ไม่พบ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี (n = 41)(1)		5 – 10 ปี (n = 27)(2)		มากกว่า 10 ปี (n = 55)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		1	มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน	3.80	1.03	3.89	1.19			
2	มีการจัดทำอัตรากำลัง ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด	3.73	1.34	3.56	1.58	3.84	1.33	0.37	0.69	-
3	มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการสถานศึกษา	3.61	1.50	3.59	1.53	3.93	1.23	0.83	0.44	-
4	มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.54	1.34	3.56	1.53	3.91	1.34	1.06	0.35	-
5	มีการรับรายงานตัว จัดทำทะเบียนประวัติ ปฐมนิเทศของครู ผู้ช่วย และมอบหมายภาระงานให้รับผิดชอบ	3.20	1.47	3.56	1.55	3.96	1.10	3.91*	0.02	3 > 1
	รวมเฉลี่ย	3.58	1.18	3.63	1.32	3.92	0.98	1.26	0.29	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรับรายงานตัว จัดทำทะเบียนประวัติ ปฐมนิเทศของครูผู้ช่วย และมอบหมายภาระงานได้รับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการรับรายงานตัว จัดทำทะเบียนประวัติ ปฐมนิเทศของครูผู้ช่วย และมอบหมายภาระงานได้รับผิดชอบ มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี (n = 41)(1)		5 – 10 ปี (n = 27)(2)		มากกว่า 10 ปี (n = 55)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		1	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินครูผู้ช่วย	3.32	1.59	3.59	1.60			
2	มีการให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย	3.41	1.28	3.59	1.60	4.07	1.12	3.30*	0.04	ไม่พบ
3	มีการติดตามการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม	3.34	1.46	3.48	1.58	4.05	1.16	3.63*	0.03	3 > 1
4	รายงานผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.29	1.52	3.37	1.62	3.96	1.22	3.13*	0.05	ไม่พบ
	รวมเฉลี่ย	3.34	1.40	3.51	1.57	4.07	1.12	3.97*	0.02	ไม่พบ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินครูผู้ช่วย และด้านการติดตามการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินครูผู้ช่วย และด้านการติดตามการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		(n = 41)(1)		(n = 27)(2)		(n = 55)(3)				
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบในแบบคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.44	1.60	3.33	1.62	4.07	1.26	3.30*	0.04	ไม่พบ
2	มีการนำเสนอข้อมูลการเขียนย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา	3.32	1.47	3.41	1.58	4.07	1.25	4.05*	0.02	3 > 1
3	มีการรวบรวมแบบคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.34	1.61	3.33	1.64	4.02	1.33	3.15*	0.05	ไม่พบ
4	มีการแจ้งผลการย้ายให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ พร้อมทั้งให้ดำเนินการส่งมอบงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	3.41	1.50	3.33	1.64	4.04	1.283	3.17*	0.05	ไม่พบ
5	มีการทำหนังสือส่งตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ย้ายภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษารับย้าย	3.37	1.53	3.19	1.62	3.98	1.38	3.38*	0.04	ไม่พบ
6	การทำหนังสือส่งตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ย้ายต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.29	1.50	3.15	1.70	3.96	1.40	3.64*	0.03	ไม่พบ
	รวมเฉลี่ย	3.36	1.51	3.29	1.57	4.02	1.26	3.65	0.03	ไม่พบ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนำเสนอข้อมูลการเขียนย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการนำเสนอข้อมูลการเขียนย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		(n = 41)(1)		(n = 27)(2)		(n = 55)(3)				
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.49	1.50	3.41	1.58	4.02	1.27	2.41	0.09	-
2	มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบของทางราชการ	3.46	1.45	3.37	1.47	3.95	1.27	2.20	0.12	-
3	มีการจัดทำบัญชีรายละเอียดตามแบบที่กำหนด พร้อมรายงานการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่	3.22	1.49	3.41	1.53	3.87	1.31	2.67	0.07	-
	รวมเฉลี่ย	3.39	1.45	3.40	1.47	3.95	1.21	2.54	0.08	-

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนก
ตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่า ในภาพรวมและ
รายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการลาทุกประเภท

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี (n = 41)(1)		5 – 10 ปี (n = 27)(2)		มากกว่า 10 ปี (n = 55)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบรายคู่
		\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.			
		1	มีการศึกษาระเบียบฯ การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 11 ประเภท	3.22	1.49	3.33	1.57			
2	มีการพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาในประเภทการลาต่าง ๆ ตามระเบียบฯ การลาและความเหมาะสม	3.24	1.56	3.33	1.54	3.89	1.27	2.79	0.07	-
3	มีการพิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในระเบียบฯ การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประเภทของการลา	3.32	1.49	3.30	1.59	3.85	1.34	2.16	0.12	-
4	มีการบันทึกข้อมูลบุคคลและสรุปรายงานการลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.22	1.54	3.30	1.64	3.91	1.35	3.03	0.05	-
5	กรณีมีการลาเกินสิทธิที่กำหนดไว้ในระเบียบฯ การลาของราชการ ได้มีการแจ้งเตือนข้อมูลการลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.20	1.38	3.26	1.61	3.87	1.35	3.23*	0.04	-
	รวมเฉลี่ย	3.24	1.46	3.30	1.56	3.89	1.28	3.06	0.05	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนก
ตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการลาทุกประเภท พบว่า ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		(n = 41)(1)		(n = 27)(2)		(n = 55)(3)				
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	มีการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.37	1.56	3.33	1.62	3.89	1.37	1.98	0.14	-
2	มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.34	1.44	3.37	1.47	3.89	1.23	2.39	0.10	-
3	เมื่อพบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ได้ดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของทางราชการ	3.32	1.37	3.15	1.54	3.55	1.34	0.80	0.45	-
4	มีการรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อมีการร้องเรียนหรือปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชน หรือผู้บังคับบัญชาพบเห็น หรือได้รับรายงานจากหน่วยงานอื่น	3.34	1.26	2.96	1.56	3.64	1.38	2.19	0.12	-
	รวมเฉลี่ย	3.34	1.37	3.20	1.47	3.74	1.18	1.90	0.15	-

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงาน ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ใน
ภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		(n = 41)(1)		(n = 27)(2)		(n = 55)(3)				
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	ได้มีการชี้แจงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เกี่ยวกับระเบียบและแนวปฏิบัติการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.34	1.42	3.19	1.64	3.95	1.31	3.41*	0.04	ไม่พบ
2	มีการตรวจคุณสมบัติของผู้ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.24	1.45	3.41	1.55	4.04	1.23	4.35*	0.02	3 > 1
3	มีการรวบรวมเอกสารคำขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เสนอสำนักงานเขตพื้นที่พิจารณาดำเนินการที่เกี่ยวข้อง	3.05	1.45	3.26	1.68	3.96	1.35	5.11*	0.01	3 > 1
4	มีการจัดทำทะเบียนคุมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.22	1.39	3.37	1.57	4.02	1.22	4.58*	0.01	3 > 1
	รวมเฉลี่ย	3.21	1.36	3.31	1.56	3.99	1.22	4.63*	0.01	ไม่พบ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตรวจคุณสมบัติของผู้ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ด้านการรวบรวมเอกสารคำขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เสนอสำนักงานเขตพื้นที่พิจารณาดำเนินการที่เกี่ยวข้อง และด้านการจัดทำทะเบียนคุมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นการตรวจคุณสมบัติของผู้ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ด้านการรวบรวมเอกสารคำขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เสนอสำนักงานเขตพื้นที่พิจารณาดำเนินการที่เกี่ยวข้อง และด้านการจัดทำทะเบียนคุมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี (n = 41)		5 - 10 ปี (n = 27)		มากกว่า 10 ปี (n = 55)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		1	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ยื่นคำขอเพื่อมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ	3.22	1.52	3.37	1.57			
2	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.29	1.52	3.41	1.50	3.95	1.27	2.88	0.06	-
3	มีการตรวจสอบและรับรองข้อมูลผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.29	1.49	3.33	1.54	3.85	1.28	2.28	0.11	-
4	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้อง	3.22	1.47	3.11	1.55	3.85	1.31	3.51*	0.03	ไม่พบ
	รวมเฉลี่ย	3.26	1.47	3.31	1.48	3.90	1.22	3.19*	0.04	ไม่พบ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ยื่นคำขอเพื่อมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ยื่นคำขอเพื่อมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวม

ข้อ	รายการ	เล็ก (n =70)(1)		กลาง (n =44)(2)		ใหญ่ (n = 9)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		1	การดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง	3.76	1.09	3.81	1.13			
2	การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	3.60	1.37	3.92	1.26	3.47	1.67	0.90	0.41	-
3	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.56	1.48	3.83	1.32	3.39	1.78	0.60	0.55	-
4	การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.58	1.42	3.77	1.26	3.48	1.59	0.34	0.71	-
5	การลาทุกประเภท	3.49	1.45	3.63	1.39	3.58	1.60	0.12	0.88	-
6	การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.46	1.39	3.59	1.21	3.28	1.44	0.25	0.78	-
7	การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.44	1.43	3.78	1.27	3.67	1.67	0.83	0.44	-
8	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู	3.45	1.44	3.71	1.31	3.58	1.51	0.46	0.63	-
	รวมเฉลี่ย	3.55	1.31	3.76	1.21	3.45	1.56	0.42	0.66	-

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม
ขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง

ข้อ	รายการ	เล็ก (n =70)(1)		กลาง (n =44)(2)		ใหญ่ (n = 9)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		1	มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน	4.00	0.95	3.84	0.99			
2	มีการจัดทำอัตรากำลัง ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด	3.79	1.33	3.88	1.42	3.11	1.62	1.00	0.37	-
3	มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการสถานศึกษา	3.77	1.35	3.80	1.41	3.33	1.66	0.43	0.65	-
4	มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.67	1.35	3.86	1.42	3.22	1.48	0.86	0.43	-
5	มีการรับรายงานตัว จัดทำทะเบียนประวัติ ปฐมนิเทศของครู ผู้ช่วย และมอบหมายภาระงานให้รับผิดชอบ	3.59	1.37	3.75	1.35	3.22	1.56	0.59	0.55	-
	รวมเฉลี่ย	3.76	1.09	3.81	1.13	3.24	1.46	0.96	0.39	-

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 2 จำแนกตามตามขนาดของโรงเรียน
การดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง พบว่า ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ข้อ	รายการ	เล็ก (n =70)(1)		กลาง (n =44)(2)		ใหญ่ (n = 9)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินครูผู้ช่วย	3.69	1.48	3.95	1.46	3.56	1.94	0.52	0.60	-
2	มีการให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย	3.64	1.31	3.98	1.28	3.44	1.51	1.13	0.33	-
3	มีการติดตามการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม	3.57	1.44	3.93	1.25	3.44	1.67	1.06	0.35	-
4	รายงานผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.50	1.45	3.82	1.39	3.44	1.67	0.72	0.49	-
	รวมเฉลี่ย	3.60	1.37	3.92	1.26	3.47	1.67	0.90	0.41	-

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามตามขนาดของโรงเรียน ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พบว่า ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ	รายการ	เล็ก (n = 70)(1)		กลาง (n = 44)(2)		ใหญ่ (n = 9)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบในแบบคำร้องขอย้ายของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	3.64	1.53	3.86	1.41	3.33	1.58	0.59	0.56	-
2	มีการนำเสนอข้อมูลการเขียนย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา	3.57	1.49	3.93	1.26	3.22	1.72	1.34	2.66	-
3	มีการรวบรวมแบบคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.53	1.55	3.86	1.41	3.44	1.88	0.73	0.48	-
4	มีการแจ้งผลการย้ายให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ พร้อมทั้งให้ดำเนินการส่งมอบงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	3.61	1.49	3.82	1.35	3.44	1.88	0.38	0.69	-
5	มีการทำหนังสือส่งตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ย้าย ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษารับย้าย	3.53	1.54	3.75	1.42	3.44	1.88	0.34	0.71	-
รวมเฉลี่ย		3.56	1.48	3.83	1.32	3.39	1.78	0.60	0.55	-

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ	รายการ	เล็ก (n =70)(1)		กลาง (n =44)(2)		ใหญ่ (n = 9)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.66	1.48	3.86	1.34	3.33	1.58	0.60	0.55	-
2	มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบของทางราชการ	3.64	1.44	3.70	1.25	3.56	1.74	0.05	0.95	-
3	มีการจัดทำบัญชีรายละเอียดตามแบบที่กำหนด พร้อมรายงานการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่	3.43	1.48	3.75	1.37	3.56	1.51	0.67	0.51	-
	รวมเฉลี่ย	3.58	1.42	3.77	1.26	3.48	1.59	0.34	0.71	-

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่า ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการลาทุกประเภท

ข้อ	รายการ	เล็ก (n =70)(1)		กลาง (n =44)(2)		ใหญ่ (n = 9)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	มีการศึกษาระเบียบฯ การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้ง 11 ประเภท	3.51	1.46	3.64	1.46	3.67	1.58	0.11	0.90	-
2	มีการพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาใน ประเภทการลาต่าง ๆ ตามระเบียบฯการลาและความเหมาะสม	3.54	1.49	3.57	1.42	3.56	1.51	0.00	1.00	-
3	มีการพิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในระเบียบฯ การลาของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประเภทของการลา	3.51	1.49	3.61	1.43	3.56	1.51	0.06	0.94	-
4	มีการบันทึกข้อมูลบุคคลและสรุปรายงานการลาของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	3.50	1.52	3.61	1.47	3.56	1.74	0.07	0.93	-
5	กรณีมีการลาเกินสิทธิที่กำหนดไว้ในระเบียบฯการลาของราชการ ได้มีการ แจ้งเดือนข้อมูลการลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.39	1.46	3.70	1.37	3.56	1.74	0.66	0.52	-
	รวมเฉลี่ย	3.49	1.45	3.63	1.39	3.58	1.60	0.12	0.89	-

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม
ขนาดของโรงเรียน ด้านการลาทุกประเภท พบว่า ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ	รายการ	เล็ก (n = 70)(1)		กลาง (n = 44)(2)		ใหญ่ (n = 9)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	มีการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.53	1.56	3.73	1.35	3.44	1.88	0.28	0.76	-
2	มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.56	1.43	3.66	1.27	3.56	1.51	0.07	0.92	-
3	เมื่อพบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ได้ดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของทางราชการ	3.39	1.42	3.45	1.34	3.00	1.58	0.39	0.68	-
4	มีการรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อมีการร้องเรียนหรือปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชน หรือผู้บังคับบัญชาพบเห็น หรือได้รับรายงานจากหน่วยงานอื่น	3.36	1.42	3.50	1.34	3.11	1.54	0.33	0.72	-
รวมเฉลี่ย		3.46	1.39	3.59	1.21	3.28	1.44	0.25	0.78	-

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม
ขนาดของโรงเรียน ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า
ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์

ข้อ	รายการ	เล็ก (n =70)(1)		กลาง (n =44)(2)		ใหญ่ (n = 9)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		1	ได้มีการชี้แจงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี คุณสมบัติครบถ้วน เกี่ยวกับระเบียบและแนวปฏิบัติการขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.49	1.46	3.68	1.43			
2	มีการตรวจคุณสมบัติของผู้ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.49	1.47	3.84	1.27	3.78	1.64	0.90	0.41	-
3	มีการรวบรวมเอกสารคำขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เสนอ สำนักงานเขตพื้นที่พิจารณาดำเนินการที่เกี่ยวข้อง	3.31	1.57	3.77	1.33	3.67	1.80	1.31	0.27	-
4	มีการจัดทำทะเบียนคุมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.49	1.42	3.84	1.31	3.44	1.67	0.93	0.40	-
รวมเฉลี่ย		3.44	1.43	3.78	1.27	3.67	1.67	0.83	0.44	-

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 2 จำแนกตาม
ขนาดของโรงเรียน ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่า ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู

ข้อ	รายการ	เล็ก (n =70)(1)		กลาง (n =44)(2)		ใหญ่ (n = 9)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		1	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ยื่นคำขอเพื่อมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ	3.44	1.46	3.80	1.39			
2	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.53	1.46	3.75	1.38	3.56	1.51	0.32	0.72	-
3	มีการตรวจสอบและรับรองข้อมูลผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.46	1.50	3.70	1.30	3.56	1.51	0.40	0.67	-
4	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้อง	3.39	1.50	3.59	1.37	3.67	1.58	0.35	0.70	-
	รวมเฉลี่ย	3.45	1.44	3.71	1.31	3.58	1.51	0.46	0.63	-

จากตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู พบว่า ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน

ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี (n = 41)(1)		5 – 10 ปี (n = 27)(2)		มากกว่า 10 ปี (n = 55)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	การดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง	2.85	1.29	2.63	1.29	2.85	1.29	0.31	0.73	-
2	การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	2.53	1.24	2.23	1.25	2.70	1.37	1.15	0.32	-
3	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.41	1.16	2.23	1.37	2.55	1.38	0.57	0.57	-
4	การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.37	1.16	2.31	1.28	2.53	1.33	0.36	0.70	-
5	การลาทุกประเภท	2.19	1.25	2.21	1.36	2.33	1.40	0.15	0.86	-
6	การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.27	1.25	2.35	1.23	2.42	1.33	0.15	0.86	-
7	การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.37	1.14	2.17	1.28	2.44	1.32	0.42	0.66	-
8	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู	2.32	1.21	2.34	1.44	2.50	1.34	0.26	0.77	-
	รวมเฉลี่ย	2.42	1.11	2.31	1.22	2.54	1.25	0.36	0.70	-

จากตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสพ
การณ์ทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 39 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน การดำเนินการเกี่ยวกับอัตราจ้าง

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี (n = 41)(1)		5 – 10 ปี (n = 27)(2)		มากกว่า 10 ปี (n = 55)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		1	มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน	3.20	1.36	2.93	1.33			
2	มีการจัดทำอัตราจ้าง ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	2.98	1.41	2.63	1.55	2.84	1.49	0.45	0.64	-
3	มีการนำเสนอแผนอัตราจ้างต่อคณะกรรมการสถานศึกษา	2.85	1.73	2.63	1.57	2.82	1.50	0.18	0.84	-
4	มีการนำเสนอแผนอัตราจ้างต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2.80	1.40	2.67	1.54	2.85	1.46	0.15	0.86	-
5	มีการรับรายงานตัว จัดทำทะเบียนประวัติ ปฐมนิเทศของครู ผู้ช่วย และมอบหมายภาระงานให้รับผิดชอบ	2.44	1.27	2.30	1.38	2.69	1.37	0.90	0.41	-
	รวมเฉลี่ย	2.85	1.29	2.63	1.29	2.85	1.29	0.60	0.55	-

จากตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์
ทำงาน การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง พบว่า ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี (n = 41)(1)		5 – 10 ปี (n = 27)(2)		มากกว่า 10 ปี (n = 55)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายชื่อ
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินครูผู้ช่วย	2.51	1.40	2.33	1.44	2.71	1.59	0.60	0.55	-
2	มีการให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย	2.61	1.20	2.26	1.13	2.75	1.40	1.31	0.27	-
3	มีการติดตามการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม	2.56	1.34	2.15	1.35	2.73	1.45	1.57	0.21	-
4	รายงานผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2.44	1.25	2.19	1.36	2.60	1.33	0.92	0.40	-
	รวมเฉลี่ย	2.53	1.24	2.23	1.25	2.70	1.37	1.15	0.32	-

จากตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงาน ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พบว่า ในภาพรวมและ
รายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี (n = 41)(1)		5 – 10 ปี (n = 27)(2)		มากกว่า 10 ปี (n = 55)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		1	มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบในแบบคำร้องขอย้ายของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.44	1.38	2.37	1.45			
2	มีการนำเสนอข้อมูลการเขียนย้ายของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา	2.51	1.27	2.37	1.39	2.62	1.47	0.29	0.75	-
3	มีการรวบรวมแบบคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2.44	1.27	2.22	1.48	2.55	1.42	0.49	0.61	-
4	มีการแจ้งผลการย้ายให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทราบ พร้อมทั้งให้ดำเนินการส่งมอบงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	2.37	1.07	2.19	1.49	2.55	1.41	0.70	0.50	-

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี (n = 41)(1)		5 – 10 ปี (n = 27)(2)		มากกว่า10 ปี (n =55)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		5	มีการทำหนังสือส่งตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ย้ายภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษารับย้าย	2.37	1.24	2.11	1.50			
6.	การทำหนังสือส่งตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ย้ายต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	2.32	1.13	2.11	1.40	2.45	1.40	0.62	0.54	
	รวมเฉลี่ย	2.41	1.16	2.23	1.37	2.55	1.38	0.57	0.57	-

จากตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 42 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		(n = 41)(1)		(n = 27)(2)		(n = 55)(3)				
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.46	1.19	2.33	1.52	2.65	1.48	0.53	0.59	-
2	มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบของทางราชการ	2.39	1.16	2.22	1.25	2.47	1.33	0.36	0.70	-
3	มีการจัดทำบัญชีรายละเอียดตามแบบที่กำหนด พร้อมรายงานการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่	2.24	1.30	2.37	1.45	2.47	1.43	0.32	0.73	-
	รวมเฉลี่ย	2.85	1.29	2.63	1.29	2.85	1.29	0.36	0.70	-

จากตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงาน ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่า ในภาพรวมและ
รายชื่อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 43 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการลาทุกประเภท

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี (n = 41)(1)		5 – 10 ปี (n = 27)(2)		มากกว่า 10 ปี (n = 55)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	มีการศึกษาระเบียบฯ การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 11 ประเภท	2.15	1.28	2.33	1.47	2.38	1.45	0.35	0.71	-
2	มีการพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาในประเภทการลาต่าง ๆ ตามระเบียบฯการลาและความเหมาะสม	2.20	1.31	2.30	1.44	2.33	1.48	0.11	0.90	-
3	มีการพิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในระเบียบฯ การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประเภทของการลา	2.27	1.38	2.15	1.38	2.33	1.44	0.15	0.86	-
4	มีการบันทึกข้อมูลบุคคลและสรุปรายงานการลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.12	1.25	2.15	1.43	2.33	1.48	0.30	0.74	-

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี (n = 41)(1)		5 – 10 ปี (n = 27)(2)		มากกว่า 10 ปี (n = 55)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		5	กรณีมีการลาเกินสิทธิที่กำหนดไว้ในระเบียบฯการลาของราชการ ได้มีการแจ้งเดือนข้อมูลการลาของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	2.22	1.21	2.15	1.35			
	รวมเฉลี่ย	2.19	1.25	2.21	1.36	2.33	1.40	0.15	0.86	-

จากตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงาน ด้านการลาทุกประเภท พบว่า ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี (n = 41)(1)		5 – 10 ปี (n = 27)(2)		มากกว่า 10 ปี (n = 55)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	มีการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.24	1.36	2.19	1.36	2.36	1.48	0.17	0.84	-
2	มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.24	1.28	2.30	1.35	2.38	1.38	0.13	0.88	-
3	เมื่อพบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ได้ดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในระเบียบฯของทางราชการ	2.29	1.29	2.56	1.37	2.56	1.46	0.51	0.60	-
4	มีการรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อมีการร้องเรียนหรือปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชน หรือผู้บังคับบัญชาพบเห็น หรือได้รับรายงานจากหน่วยงานอื่น	2.32	1.31	2.37	1.31	2.36	1.37	0.02	0.98	-
รวมเฉลี่ย		2.27	1.25	2.35	1.23	2.42	1.33	0.15	0.86	-

จากตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 45 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ
 พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี (n = 41)(1)		5 – 10 ปี (n = 27)(2)		มากกว่า 10 ปี (n = 55)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายชื่อ
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		1	ได้มีการชี้แจงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เกี่ยวกับระเบียบและแนวปฏิบัติการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.46	1.27	2.22	1.28			
2	มีการตรวจคุณสมบัติของผู้ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.27	1.20	2.19	1.42	2.45	1.40	0.44	0.65	-
3	มีการรวบรวมเอกสารคำขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เสนอสำนักงานเขตพื้นที่พิจารณาดำเนินการที่เกี่ยวข้อง	2.29	1.12	2.22	1.31	2.36	1.28	0.12	0.88	-
4	มีการจัดทำทะเบียนคุมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.44	1.18	2.04	1.34	2.42	1.38	0.93	0.40	-
	รวมเฉลี่ย	2.37	1.14	2.17	1.28	2.44	1.32	0.42	0.66	-

จากตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงาน ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่า ในภาพรวมและรายชื่อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 46 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี (n = 41)(1)		5 – 10 ปี (n = 27)(2)		มากกว่า 10 ปี (n = 55)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ยื่นคำขอเพื่อมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ	2.29	1.21	2.48	1.50	2.58	1.49	0.50	0.61	-
2	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.27	1.32	2.30	1.51	2.44	1.40	0.19	0.82	-
3	มีการตรวจสอบและรับรองข้อมูลผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.37	1.26	2.26	1.43	2.47	1.36	0.24	0.79	-
4	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้อง	2.34	1.28	2.33	1.44	2.51	1.35	0.25	0.78	-
	รวมเฉลี่ย	2.32	1.21	2.34	1.44	2.50	1.34	0.26	0.77	-

จากตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงาน ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู พบว่า ในภาพรวมและ
รายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 47 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวม

ข้อ	รายการ	เล็ก (n =70)(1)		กลาง (n =44)(2)		ใหญ่ (n = 9)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	การดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง	2.97	1.29	2.66	1.29	2.20	1.02	1.90	0.15	-
2	การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	2.66	1.30	2.49	1.31	1.86	1.13	1.56	0.22	-
3	การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.59	1.31	2.28	1.27	1.96	1.36	1.42	0.24	-
4	การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.52	1.28	2.35	1.24	2.11	1.27	0.55	0.58	-
5	การลาทุกประเภท	2.34	1.36	2.19	1.33	2.00	1.24	0.35	0.70	-
6	การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.49	1.30	2.20	1.24	2.03	1.19	1.02	0.37	-
7	การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.51	1.29	2.20	1.20	1.89	1.09	1.53	0.22	-
8	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู	2.54	1.35	2.21	1.21	2.28	1.50	0.91	0.41	-
	รวมเฉลี่ย	2.58	1.21	2.32	1.16	2.04	1.19	1.23	0.30	-

จากตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของ
โรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 48 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน การดำเนินการเกี่ยวกับอัตราจ้าง

ข้อ	รายการ	เล็ก (n =70)(1)		กลาง (n =44)(2)		ใหญ่ (n = 9)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		1	มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน	3.27	1.32	2.89	1.32			
2	มีการจัดทำอัตราจ้าง ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด	3.04	1.43	2.68	1.54	2.00	1.12	2.46	0.09	-
3	มีการนำเสนอแผนอัตราจ้างต่อคณะกรรมการสถานศึกษา	2.97	1.63	2.61	1.56	2.22	1.20	1.32	0.27	-
4	มีการนำเสนอแผนอัตราจ้างต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2.93	1.47	2.68	1.47	2.33	1.12	0.89	0.41	-
5	มีการรับรายงานตัว จัดทำทะเบียนประวัติ ปฐมนิเทศของครู ผู้ช่วย และมอบหมายภาระงานให้รับผิดชอบ	2.64	1.33	2.43	1.40	2.00	1.00	1.07	0.35	-
	รวมเฉลี่ย	2.97	1.29	2.66	1.29	2.20	1.02	1.90	0.15	-

จากตาราง 48 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 2 จำแนกตามขนาด
ของโรงเรียน การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง พบว่า ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 49 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ข้อ	รายการ	เล็ก				ใหญ่				เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	(n = 70)	(n = 44)	(n = 9)	(n = 3)	
1	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินครูผู้ช่วย	2.67	1.47	2.52	1.56	1.89	1.27	1.12	0.33	-
2	มีการให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย	2.73	1.28	2.55	1.32	1.78	0.83	2.27	0.11	-
3	มีการติดตามการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม	2.67	1.41	2.48	1.39	1.89	1.27	1.34	0.27	-
4	รายงานผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2.56	1.31	2.41	1.30	1.89	1.27	1.09	0.34	-
	รวมเฉลี่ย	2.66	1.30	2.49	1.31	1.89	1.13	1.56	0.22	-

จากตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบปัญหาและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามตาม
ขนาดของโรงเรียน ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พบว่า ในภาพรวมและ
รายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 50 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ	รายการ	เล็ก (n = 70)(1)		กลาง (n = 44)(2)		ใหญ่ (n = 9)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		1	มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบในแบบคำร้องขอย้ายของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.69	1.47	2.32	1.44			
2	มีการนำเสนอข้อมูลการเขียนย้ายของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา	2.66	1.36	2.45	1.42	1.89	1.27	1.34	0.27	-
3	มีการรวบรวมแบบคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2.59	1.38	2.30	1.36	2.00	1.50	1.09	0.34	-
4	มีการแจ้งผลการย้ายให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทราบ พร้อมทั้งให้ดำเนินการส่งมอบงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	2.56	1.31	2.25	1.30	2.00	1.50	1.19	0.31	-

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	เล็ก		กลาง		ใหญ่		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		(n =70)(1)		(n =44)(2)		(n = 9)(3)				
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
5	มีการทำหนังสือส่งตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ย้ายภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษาที่รับย้าย	2.56	1.45	2.18	1.33	2.00	1.50	1.31	0.27	-
6	การทำหนังสือส่งตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ย้ายต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	2.50	1.33	2.16	1.27	1.89	1.27	1.49	0.23	
รวมเฉลี่ย		2.59	1.31	2.28	1.27	1.96	1.36	1.42	0.24	-

จากตาราง 50 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม
ตามขนาดของโรงเรียน ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า
ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 51 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ	รายการ	เล็ก (n =70)(1)		กลาง (n =44)(2)		ใหญ่ (n = 9)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		1	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.66	1.41	2.41	1.34			
2	มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ใน ระเบียบของทางราชการ	2.46	1.27	2.39	1.22	1.89	1.27	0.82	0.44	-
3	มีการจัดทำบัญชีรายละเอียดตามแบบที่กำหนด พร้อมรายงาน การประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขต พื้นที่	2.44	1.37	2.25	1.40	2.44	1.51	0.27	0.76	-
	รวมเฉลี่ย	2.52	1.28	2.35	1.24	2.11	1.27	0.55	0.58	-

จากตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่า ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 52 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการลาทุกประเภท

ข้อ	รายการ	เล็ก (n =70)(1)		กลาง (n =44)(2)		ใหญ่ (n = 9)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	มีการศึกษาระเบียบฯ การลาของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาทั้ง 11 ประเภท	2.34	1.36	2.27	1.48	2.00	1.22	0.25	0.78	-
2	มีการพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาลาในประเภทการลาต่าง ๆ ตามระเบียบฯการลาและความ เหมาะสม	2.37	1.43	2.16	1.41	2.11	1.27	0.37	0.69	-
3	มีการพิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในระเบียบฯ การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประเภท ของการลา	2.34	1.44	2.18	1.37	2.11	1.27	0.24	0.79	-

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	เล็ก (n = 70)(1)		กลาง (n = 44)(2)		ใหญ่ (n = 9)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
4	มีการบันทึกข้อมูลบุคคลและสรุปรายงานผลการดำเนินงานวิชาการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.31	1.44	2.14	1.34	1.89	1.27	0.49	0.61	-
5	กรณีการลาเกินสิทธิที่กำหนดไว้ในระเบียบของราชการ ได้มีการแจ้งเตือนข้อมูลการลาของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	2.31	1.36	2.18	1.32	1.89	1.27	0.46	0.63	-
รวมเฉลี่ย		2.34	1.36	2.19	1.33	2.00	1.24	0.35	0.70	-

จากตาราง 52 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม
ขนาดของโรงเรียน ด้านการลาทุกประเภท พบว่า ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 53 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ	รายการ	เล็ก (n =70)(1)		กลาง (n =44)(2)		ใหญ่ (n = 9)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		1	มีการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.40	1.44	2.20	1.37			
2	มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.40	1.41	2.25	1.24	2.00	1.22	0.44	0.64	-
3	เมื่อพบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ได้ดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในระเบียบฯของทางราชการ	2.64	1.37	2.23	1.34	2.33	1.58	1.28	0.28	-
4	มีการรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อมีการร้องเรียนหรือปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชน หรือผู้บังคับบัญชาพบเห็น หรือได้รับรายงานจากหน่วยงานอื่น	2.53	1.37	2.14	1.23	2.00	1.32	1.54	0.22	-
	รวมเฉลี่ย	2.49	1.30	2.20	1.24	2.03	1.19	1.02	0.37	-

จากตาราง 53 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม
ขนาดของโรงเรียน ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า
ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 54 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์

ข้อ	รายการ	เล็ก (n = 70)(1)		กลาง (n = 44)(2)		ใหญ่ (n = 9)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		1	ได้มีการชี้แจงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เกี่ยวกับระเบียบและแนวปฏิบัติการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.59	1.35	2.27	1.32			
2	มีการตรวจคุณสมบัติของผู้ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.44	1.38	2.25	1.31	1.89	1.05	0.82	0.44	-
3	มีการรวบรวมเอกสารคำขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เสนอสำนักงานเขตพื้นที่พิจารณาดำเนินการที่เกี่ยวข้อง	2.46	1.27	2.18	1.17	1.78	1.09	1.60	0.21	-
4	มีการจัดทำทะเบียนคุมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	2.56	1.36	2.09	1.20	1.89	1.27	2.34	0.10	-
	รวมเฉลี่ย	2.51	1.29	2.20	1.20	1.89	1.09	1.53	0.22	-

จากตาราง 54 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม
ขนาดของโรงเรียน ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่า ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 55 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู

ข้อ	รายการ	เล็ก (n =70)(1)		กลาง (n =44)(2)		ใหญ่ (n = 9)(3)		F-test	Sig.	เปรียบเทียบ รายคู่
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
		1	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ยื่นคำขอเพื่อมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ	2.57	1.45	2.30	1.29			
2	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.49	1.44	2.16	1.26	2.22	1.64	0.78	0.46	-
3	มีการตรวจสอบและรับรองข้อมูลผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.54	1.38	2.18	1.23	2.22	1.48	1.07	0.35	-
4	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้อง	2.57	1.38	2.20	1.23	2.22	1.48	1.12	0.33	-
	รวมเฉลี่ย	2.54	1.35	2.21	1.21	2.28	1.50	0.91	0.41	-

จากตาราง 55 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตาม
ขนาดของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู พบว่า ในภาพรวมและ
รายข้อไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 123 คน โดยกำหนดตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ตามขอบข่ายงานและภารกิจ จำนวน 8 ด้าน รวมทั้งสิ้น 35 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า มี 5 ระดับ ผลการหาค่า IOC คือ 1.00 ทุกข้อ และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดย ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ที่เป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 123 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 123 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่าง ทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ส่วนข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ตรวจสอบข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน 8 ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง รองลงมา ได้แก่ ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน รองลงมา ได้แก่ มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการรับรายงานตัว จัดทำทะเบียนประวัติ ปฐมนิเทศของครูผู้ช่วย และมอบหมายภาระงานให้รับผิดชอบ

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินครูผู้ช่วย รองลงมา ได้แก่ มีการให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ รายงานผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบในแบบคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา ได้แก่ มีการนำเสนอข้อมูลการเขียนย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา และมีการแจ้งผลการย้ายให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ พร้อมทั้งให้ดำเนินการส่งมอบงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการทำหนังสือส่งตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ย้ายต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา ได้แก่ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์

และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบของทางราชการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการจัดทำบัญชีรายละเอียดตามแบบที่กำหนด พร้อมรายงานการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่

1.5 ด้านการลาทุกประเภท พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการศึกษาระเบียบฯ การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 11 ประเภท รองลงมา ได้แก่ มีการพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาในประเภทการลาต่าง ๆ ตามระเบียบฯ การลาและความเหมาะสม และมีการพิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในระเบียบฯ การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประเภทของการลา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ กรณีมีการลาเกินสิทธิที่กำหนดไว้ในระเบียบฯ การลาของราชการ ได้มีการแจ้งเดือนข้อมูลการลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.6 ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา ได้แก่ มีการรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อมีการร้องเรียนหรือปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชน หรือผู้บังคับบัญชาพบเห็น หรือได้รับรายงานจากหน่วยงานอื่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เมื่อพบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ได้ดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ

1.7 ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการตรวจคุณสมบัติของผู้ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ รองลงมา ได้แก่ มีการจัดทำทะเบียนคุมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการรวบรวมเอกสารคำขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เสนอสำนักงานเขตพื้นที่พิจารณาดำเนินการที่เกี่ยวข้อง

1.8 ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา ได้แก่ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์

ยื่นคำขอเพื่อมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้อง

2. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน 8 ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลังรองลงมา ได้แก่ การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การการลาทุกประเภท เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ปรากฏผล ดังนี้

2.1 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน รองลงมา ได้แก่ มีการจัดทำอัตรากำลัง ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการรับรายงานตัว จัดทำทะเบียนประวัติ ปฐมนิเทศของครูผู้ช่วย และหมอบหมายภาระงานให้รับผิดชอบ

2.2 ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย รองลงมา ได้แก่ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินครูผู้ช่วยและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ รายงานผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3. ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการนำเสนอข้อมูลการเขียนย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบในแบบคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ศึกษาที่ย้ายต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา ได้แก่ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบของทางราชการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการจัดทำบัญชี

รายละเอียดตามแบบที่กำหนด พร้อมรายงานการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่

2.5 ด้านการลาทุกประเภท พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ได้แก่ มีการศึกษาระเบียบฯ การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 11 ประเภท รองลงมา ได้แก่ มีมีการพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาในประเภทการลาต่าง ๆ ตามระเบียบฯการลาและความเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการบันทึกข้อมูลบุคคลและสรุปรายงานการลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.6 ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เมื่อพบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ได้ดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในระเบียบฯของทางราชการ รองลงมา ได้แก่ มีการรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อมีการร้องเรียนหรือปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชน หรือผู้บังคับบัญชาพบเห็น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.7 ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ได้มีการชี้แจงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบทราบเกี่ยวกับระเบียบและแนวปฏิบัติการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ รองลงมา ได้แก่ มีการจัดทำทะเบียนคุมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการรวบรวมเอกสารคำขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เสนอสำนักงานเขตพื้นที่พิจารณาดำเนินการที่เกี่ยวข้อง

2.8 ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ยื่นคำขอเพื่อมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ รองลงมา ได้แก่ มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

3.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีสภาพการบริหารงานบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ปรากฏผล ดังนี้

3.1.1 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3.1.2 ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรับรายงานตัว จัดทำทะเบียนประวัติ ปฐมนิเทศของครูผู้ช่วย และมอบหมายภาระงานให้รับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการรับรายงานตัว จัดทำทะเบียนประวัติ ปฐมนิเทศของครูผู้ช่วย และมอบหมายภาระงานให้รับผิดชอบ มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี

3.1.3 ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนำเสนอข้อมูลการเขียนย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการนำเสนอข้อมูลการเขียนย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี

3.1.4 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

3.1.5 ด้านการลาทุกประเภท พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

3.1.6 ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

3.1.7 ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตรวจคุณสมบัติของผู้ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ด้านการรวบรวมเอกสารคำขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เสนอสำนักงานเขตพื้นที่พิจารณาดำเนินการที่เกี่ยวข้อง และด้านการจัดทำทะเบียนคุมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นการตรวจคุณสมบัติของผู้ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ด้านการรวบรวมเอกสารคำขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เสนอสำนักงานเขตพื้นที่พิจารณาดำเนินการที่เกี่ยวข้อง และด้านการจัดทำทะเบียนคุมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี

3.1.8 ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ยื่นคำขอเพื่อมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ยื่นคำขอเพื่อมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี

3.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า

โรงเรียนที่มีขนาดที่แตกต่างกัน มีสภาพการบริหารงานบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ปรากฏผล ดังนี้

3.2.1 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดที่แตกต่างกัน มีสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

3.2.2 ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดที่แตกต่างกัน มีสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

3.2.3 ด้านการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดที่แตกต่างกัน มีสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

3.2.4 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดที่แตกต่างกัน มีสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

3.2.5 ด้านการลาทุกประเภท พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

3.2.6 ด้านการดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดที่แตกต่างกัน มีสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

3.2.7 ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดที่แตกต่างกัน มีสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

3.2.8 ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดที่แตกต่างกัน มีสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

4.1 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคลากรไม่แตกต่างกัน

4.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดที่แตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคลากรไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมสภาพการบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะมีการนำหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมาปฏิบัติโดยเคร่งครัด มีการกำหนด นโยบาย เป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในแต่ละระดับอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคลากร นั้น มีกระบวนการ ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลรวมทั้งธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การเสริมแรงและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน จนกระทั่งการให้บุคลากรพ้นจากการปฏิบัติงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561, น. 57) ดังนั้น เมื่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ได้ให้ความสำคัญ กับการบริหารบุคลากรในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่ การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง การเตรียม ความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การดำเนินงานวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอ ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู จึงทำให้การบริหารงานบุคคลอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับภัทรวดี ตรีโอบษฐ์ (2559, น. 108) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 21 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสภากาญจนาภิเษก (2561, น. 105) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับศิริณาวรรณ ทุมคำ (2559, น. 133) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลในภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก เช่นเดียวกัน

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมปัญหาการบริหารงานบุคคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ได้ตระหนักถึงปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีเรียนรู้และทำความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลากรและผ่านการพัฒนาก่อนเข้ารับตำแหน่ง จึงทำให้มีปัญหา ในการบริหารบุคคลากรอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับภทรวดี ตริโษษฐ์ (2559, น. 109) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพ ปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 21 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย และสอดคล้องกับศิริณาวรรณ ทุมคำ (2559, น. 135) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลในภาพรวม อยู่ใน ระดับน้อย เช่นเดียวกัน

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและ ขนาดของโรงเรียน ในภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีการปฏิบัติตาม นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลากรอย่างชัดเจน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษานำนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลากรมาปฏิบัติ อย่างเคร่งครัด ดังนั้น ถึงแม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีประสบการณ์แตกต่างกัน และ/หรือขนาด ของสถานศึกษาจะแตกต่างกัน ก็ไม่ทำให้สภาพในการบริหารบุคคลากรของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน แต่อย่างใด ทั้งนี้ สอดคล้องกับสภากรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561, น. 112) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่าสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและ
ขนาดของโรงเรียน ในภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ
ที่มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรอย่างชัดเจน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษานำนโยบาย
และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ดังนั้น ถึงแม้ว่าผู้บริหาร
สถานศึกษาจะมีประสบการณ์แตกต่างกัน และ/หรือขนาดของสถานศึกษาจะแตกต่างกัน
ก็ไม่ทำให้ปัญหาในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารไม่แตกต่างกันแต่อย่างใด ทั้งนี้ สอดคล้องกับ
สภากาญจน์ ชาญณรงค์ชัยกิจ (2561, น. 112) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทาง
การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชุมพร เขต 1 ผลวิจัยพบว่าสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม
และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า ด้านที่มีปัญหาและมีค่าเฉลี่ย
สูงสุดคือด้านการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาแนวทาง
การแก้ปัญหาและการพัฒนาในการดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยจัดให้มี
การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหการบริหารงาน
บุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545, (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545.
กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์.
- กิตติคุณ เกลี้ยงเกล้า. (2554). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในรูปแบบการบริหารองค์คณะบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- กิตติวัฒน์ รัตนศิริก ญ เกิด. (2553). กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน ในกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการไทย (Thai Administration Law). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ขวัญพนม สถิตชัย. (2558) การศึกษาทักษะการบริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการเขียนเค้าโครงวิจัย: แนวทางสู่ความสำเร็จ.
กรุงเทพฯ: ไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ศิริณาวรรณ ทุมคำ. (2559). การศึกษาสภาพและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พงศธร พรหมเทศ. (2550). บทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในอำเภอบ้าน จันทบุรี จังหวัดเชียงราย (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ภัทรวดี ตรีโอบุ. (2559). สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สภาภรณ์ ชาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุภัทร หลีกทุกข์. (2557). ประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). คู่มือการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. (2563). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565. พิจิตร: สำนักงานเขตเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร.
- สำนักคณะกรรมการข้าราชการครู. (2536). คู่มือปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545, (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานกฤษฎีกา. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). จุดเน้นเชิงนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์). สืบค้น 6 มีนาคม 2564, จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=๔๗๖๙๕&Key=newsfe๐>
- วิลาวัลย์ อันมาก. (2556). การศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). นครนายก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วิรัช วิรัชนิการวรรณ . (2550). การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหาร การจัดการ
การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ (ปรับปรุงล่าสุดวันที่ 28 สิงหาคม 2550)
การบริหารจัดการ และการบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา
(พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สาคร สุขศรีวงศ์ (2552). การจัดการจากมุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). หลักการบริหารและทฤษฎีการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล. (2552). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษแบบเรียนร่วม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ณัฐรฎา พวงธรรม. (2553). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สมุทรปราการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สมคิด มาวงศ์. (2554). การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตาม
ความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประภาศิริ สุรพันธ์. (2550). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านการบริหาร
และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลภูมิภาคตะวันออก
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พงษ์อิตรา ประหยัดทรัพย์. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนา
คุณลักษณะของผู้เรียนสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏมณฑลฉุบุรี.

- วงศ์เดือน ทองคำ. (2556). *คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรี.
- วันชัย หวังสวัสดิ์ (2559). *รูปแบบการบริหารประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์)*. สงขลา: มหาลัยสงขลานครินทร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วันชัย ไกลละสุด. (2549). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: กรมโยธาธิการ.
- ธรร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา หลักการ การประยุกต์ และกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2548). *หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: นีค พอยท์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). *รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา ในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อลงกรณ์ งามฤต. (2559). *การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยเทพสตรี.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาดรูประชีวิน อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. ดร.ทวี หาแก้ว ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๓๘

ที่ สว ๖๖๐๓.๐๖/ว ๓๘๘๑

วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบใบเสร็จมือที่ใช้ในการคืนค่าตัวตนเอง

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี

ด้วย นางสาวศรีนพร ศุ่มสกุล รหัสประจำตัว ๖๒๐๗๐๙๒๖ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการคืนค่าตัวตนเอง เรื่อง "สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุบลน้อยอิชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการคืนค่าตัวตนเอง

ในการคืนค่าตัวตนเองเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขใบเสร็จมือที่ใช้ในการคืนค่าตัวตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทงต์ทงษ์ กิจสนาไยอิน)

รองคณบดีฝ่ายนโยบายและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๓๙๙

ที่ อว ๑๖๑๓.๑๒/ว ๓๔๘๓

วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตบุระชีวิน

ด้วย นางสาวศรีแพร คุ่มลกุล รหัสประจำตัว ๒๒๐๗๐๙๒๖ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง "สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่จัดร เขต ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุบไมยอธชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการค้นคว้าด้วยตนเองเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เพ่งคำพันธ์ กิจสนาโยธิน)

รองคณบดีฝ่ายนโยบายและแผน ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ อว ๐๒๐๓๑.๐๒๖/ว ๒๕๖๓๓

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ศร ทวี พาแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างการค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวศรีนพร คุ่มสกุล รหัสประจำตัว ๖๒๐๗๐๗๒๖ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการค้นคว้าด้วยตนเอง
เรื่อง "สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปโมยอริชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
การค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการค้นคว้าด้วยตนเองเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความ
รู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้
ในการค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พันธุ์ กิจสนาโยธิน)
รองคณบดีฝ่ายนโยบายและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๕๕๙๖ ๘๘๐๙

โทรสาร ๐๕๕๙๖ ๘๘๐๖

๒. นางสาวศรีนพร คุ่มสกุล

โทร ๐๕๕๙๖๘ ๐๗๐๓๓



ที่ อว.๐๖๐๓.๐๒/ว.๓๓๘๗๖

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน 123 ฉบับ

ด้วย นางสาวศรีเพชร คุ้มสกุล รหัสประจำตัว ๖๒๐๗๐๕๒๖ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการค้นคว้าด้วยตนเอง
เรื่อง "สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๒" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปโมยอริชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน บัณฑิตวิทยาลัย
จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเองซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

รองศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์ พิชญ์ (โยธิน)
รองคณบดีฝ่ายนโยบายและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑ งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๕๕๖๖-๘๘๖๖

โทรสาร ๐ ๕๕๖๖-๘๘๖๖

๒ นางสาวศรีเพชร คุ้มสกุล

โทร ๐๘-๗๗๗๗-๓๓๓๓

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเก็บข้อมูล

แบบสอบถามความคิดเห็น

สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถาม โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เหลี่ยมที่ตรงกับความจริงและความคิดเห็นของท่าน โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับดังนี้

5 หมายถึง ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ระดับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นางสาวศรีแพร คุ่มสกุล

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาคผนวก ค ผลการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ข้อ	สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
การดำเนินการเกี่ยวกับอัตรากำลัง หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การ จัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
1	มีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความ ต้องการกำลังคน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	มีการจัดทำอัตรากำลัง ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการ สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	มีการรับรายงานตัว จัดทำทะเบียนประวัติ ปฐมนิเทศของครูผู้ช่วย และมอบหมายภาระ งานให้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม หมายถึง กระบวนการในการบริหารบุคคลที่จะ เข้ามาดำรงตำแหน่งครู โดยผ่านกระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่ง ครูผู้ช่วย เป็นเวลา 2 ปี						
6	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมิน ครูผู้ช่วย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	มีการให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานของ ครูผู้ช่วย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
8	มีการติดตามการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	รายงานผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และดำเนินการตามกรอบเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด						
10	มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบในแบบคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	มีการนำเสนอข้อมูลการเขียนย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	มีการรวบรวมแบบคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	มีการแจ้งผลการย้ายให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ พร้อมทั้งให้ดำเนินการส่งมอบงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	มีการทำหนังสือส่งตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ย้ายภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษารับย้าย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	มีการทำหนังสือส่งตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ย้ายต่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณา						
16	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบของทางราชการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	มีการจัดทำบัญชีรายละเอียดตามแบบที่กำหนด พร้อมรายงานการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษา ส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การลาทุกประเภท หมายถึง การพิจารณาการขอลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ						
19	มีการศึกษาระเบียบฯ การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 11 ประเภท	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	มีการพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาในประเภทการลาต่าง ๆ ตามระเบียบฯ การลาและความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	มีการพิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในระเบียบฯ การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประเภทของการลา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	มีการบันทึกข้อมูลบุคคลและสรุปรายงานการลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	กรณีมีการลาเกินสิทธิที่กำหนดไว้ในระเบียบฯ การลาของราชการ ได้มีการแจ้งเดือนข้อมูลการลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3		
การดำเนินงานวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมและการดำเนินการเกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ						
24	มีการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	เมื่อพบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย ได้ดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของทางราชการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	มีการรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อมีการร้องเรียนหรือปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชน หรือผู้บังคับบัญชาพบเห็น หรือได้รับรายงานจากหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสิทธิได้รับตามระเบียบ						
28	ได้มีการชี้แจงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบทราบ เกี่ยวกับระเบียบและแนวปฏิบัติการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	มีการตรวจคุณสมบัติของผู้ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน	ระดับความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
30	มีการรวบรวมเอกสารคำขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์เสนอสำนักงานเขตพื้นที่ พิจารณาดำเนินการที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	มีการจัดทำทะเบียนคุมของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู หมายถึง การสนับสนุนให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ยื่นคำขอเพื่อมีวิทยฐานะและ เลื่อนวิทยฐานะ						
32	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ยื่นคำขอเพื่อมีวิทยฐานะและ เลื่อนวิทยฐานะ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	มีการตรวจสอบและรับรองข้อมูลผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	ศรีแพร คุ่มสกุล
วัน เดือน ปี เกิด	1 กุมภาพันธ์ 2531
ที่อยู่ปัจจุบัน	101/1 หมู่ 3 ตำบลทับหมัน อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร 66110
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดทับหมัน หมู่ 3 ตำบลทับหมัน อำเภอตะพานหิน จังหวัด พิจิตร 66110
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู
พ.ศ. 2563	โรงเรียนวัดทับหมัน
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2553	ค.บ. (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
พ.ศ. 2560	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยพิษณุโลก