แนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

Guidelines for Participatory Personnel Administration by Teachers in Schools under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1

จิรพันธ์ ประดิษฐขวัญ*
Jirapan Pradidkwan
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Master of Education Program in Educational Administration
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
วีรภัทร ภัทรกุล**
Weearphat Phattharakul
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ประเทศไทย
Educational Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand
Email: jirapun252628@gmail.com; P_Weeraphat@hotmail.com

Received: April 17, 2025
Revised: May 30, 2025
Accepted: June 05, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาความต้องการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ (๒) เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ วิธีดำเนินการวิจัยมี ๒ ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาความต้องการการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ทั้งหมด ๑,๗๒๐ คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Mogan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๑๔ คน โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

---

* นายจิรพันธ์ ประดิษฐขวัญ Mr.Jirapan Pradidkwan นักศึกษาปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Master student of Education Program in Educational Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

** ดร.วีรภัทร ภัทรกุล Dr.Weearphat Phattharakul ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ Thesis Advisor

03. (40-58).indd 40 6/30/2025 4:13:56 PM

พระนครศรีอยุธยา เขต ๑ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ ๒ นำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วม ของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญ ๗ ท่าน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (๑) ความต้องการการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๙๐) (๒) แนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา มีดังนี้ ๑) ด้านการ มีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง ครูต้องการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางปฏิบัติในการวางแผนอัตรากำลัง ของสถานศึกษา ๒) ด้านการมีส่วนร่วมในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ครูต้องการมีส่วนร่วมตัดสินใจ เลือกเทคนิควิธีค้นหาหรือแสวงหาบุคคลกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน ๓) ด้านการมีส่วนร่วมในการ สร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ครูต้องการมีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกรูปแบบให้บุคลากร เข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานตามความเหมาะสม ๔) ด้านการมีส่วนร่วมในวินัยและการรักษา วินัย ครูต้องการมีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการควบคุมในการรักษาระเบียบวินัย ของสถานศึกษา ๕) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูต้องการมีส่วนร่วมตัดสินใจ กำหนดแนวทางปฏิบัติ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและชัดเจน

คำสำคัญ : แนวทาง; การบริหารงานบุคคล; การมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the needs for participatory personnel administration among teachers in schools under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1, and (2) to propose guidelines for participatory personnel administration among teachers in schools under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1. The research was conducted in two phases. In the first phase, the study investigated the needs for participatory personnel administration. The sample consisted of 1,720 teachers under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, resulting in 314 participants. Informants included teachers from schools under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1. A questionnaire was used as a research instrument. Data were analyzed using statistics to determine mean and standard deviation. In the second phase, the study proposed guidelines for participatory personnel administration. The sample

03. (40-58).indd 41 6/30/2025 4:13:56 PM

consisted of seven experts selected by purposive sampling. The research instrument was an interview form, and the data were analyzed using content analysis.

The research findings revealed that (1) The overall needs for participatory personnel administration among teachers in schools under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 were at a high level ($\overline{X}$ = 3.90). (2) The proposed guidelines for participatory personnel administration among teachers in schools included the following aspects: 1) In terms of participation in manpower planning, teachers expressed a desire to be involved in establishing operational guidelines for manpower planning in schools, 2) In terms of participation in recruitment and appointment, teachers desire to be part of the decision-making process in selecting methods for identifying potential candidates for positions, 3) In terms of participation in enhancing work performance, teachers desired to be involved in choosing appropriate forms of professional development, such as training, seminars, or study visits, 4) In terms of participation in discipline and disciplinary enforcement, teachers wanted to take part in setting criteria and methods for maintaining discipline in schools, and 5) In terms of participation in performance evaluation, teachers expressed a need to be involved in determining procedures for performance evaluation, aiming for fairness and clarity in salary increments.

Keywords: Guidelines; Personnel Administration; Teacher Participation in Schools

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ ๒๕๔๒ กล่าวไว้ว่า การที่จะบริหารงานที่ดีได้นั้นหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่สำคัญ ในการจัดการศึกษานั้นต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา ๖ และเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพ ระบบจัดการศึกษาก็เป็นส่วนที่สำคัญที่จะต้องให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการจัดระบบการศึกษาที่มีคุณภาพมากขึ้น มาตรา ๘ (๒) และยังต้องให้ความสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน และสถาบันสังคมอื่น เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด มาตรา ๘ (๖) โดยมีการกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษา ให้ลุล่วงตามเป้าหมายไว้ ๔ ด้าน คือ งานด้านบริหารวิชาการ งานด้านบริหารบุคคล งานด้านบริหารงบประมาณ และงานด้านบริหารทั่วไป

ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญมากสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรา ๓๙[๑] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ให้แนวทางในการเข้ามามีส่วนร่วมได้ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษา ทั้งนี้การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในการจัดการศึกษา ตามกรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๔ ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสังคมที่มีศักยภาพและความพร้อมเข้ามาในการจัดการศึกษา อีกทั้งการวางแนวทางการบริหารและการจัดการโดยการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาภายใต้การกำกับและการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ[๒] ซึ่งวินัย ดิสสงค์ กล่าวไว้ว่า การที่ผู้บริหารมีวิธีจูงใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาส มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานร่วมรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนางานจะทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงขึ้น[๓]

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานั้น กระทรวงศึกษาธิการนั้น ให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานด้านบุคคลแก่สถานศึกษาในการบริหารงาน โดยให้ ผู้ปกครอง ชุมชน วัด นักเรียน คณะกรรมสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ดำเนินงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิ์ภาพ ภายใต้กฎหมายระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดไว้ใน กระทรวงศึกษาธิการ[๔] ซึ่งประกอบด้วยขอบข่ายภาระงาน จำนวน ๒๐ งาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องจัดบริหารงานบุคคลที่มีอยู่หลายด้าน และถือเป็นงานที่เกี่ยวกับตัวคน ซึ่งต่างความคิด อารมณ์ บุคลิก ที่มีความแตกต่างกัน ทำให้ผู้บริหารต้องพบปัญหาด้านต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคล มักจะประสบปัญหาในด้านการบริหารทำให้สถานศึกษาบางที่ที่มีผู้บริหารสถานศึกษาดูแลและดำเนินการเพียงคนเดียว ซึ่งขอบข่ายภาระงานบริหารงานบุคคลมีจำนวนงานหลายงาน ทำให้การบริหารงานบุคคล เกิดการล่าช้า การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว ทำให้งานบริหารบุคคลไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ การมีส่วนร่วมของครู จะเข้ามาช่วยในการวางแผน ดำเนินการต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น[๕]

---

[๑] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**, (มาตร ๖,๘), (กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา, ๒๕๔๒).

[๒] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**, ฉบับที่ ๒ (มาตร ๓๙), (กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๗-๘.

[๓] วินัย ดิสสงค์, **การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์ธารอักษร จำกัด, ๒๕๕๙), หน้า ๔๙.

[๔] กระทรวงศึกษาธิการ, **ขอบข่ายงานบริหารงานบุคคล**, (ดุสิต: กรุงเทพมหานคร ๒๕๕๑).

[๕] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๐).

03. (40-58).indd 43 6/30/2025 4:13:56 PM

ความสำคัญและปัญหาในการบริหารงานบุคคลจึงจำเป็นที่ต้องให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากครูเป็นบุคลากรหลักในระบบการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา เข้าใจและมีประสบการณ์ที่ดีเกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอน ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เกิดการพัฒนา มีความเชี่ยวชาญสามารถช่วยในการเลือกสรรบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาว เพื่อให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และส่งผลให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งที่ต้องการให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมของในการบริหารงานบุคคล เพื่อส่งเสริมให้ระบบการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และครูจะสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ดูแลให้การสนับสนุน ส่งเสริมและให้บริการทางการศึกษา ในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพกับนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล โดยมีเป้าหมาย พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้รับสิทธิ โอกาส คุณภาพ ประสิทธิภาพ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยยกระดับคุณภาพการศึกษา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ในการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีเทคนิค วิธีการบริหารงานหลาย ๆ รูปแบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด และเกิดผลสำเร็จของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ โดยอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมในการเข้ามา ดำเนินงาน วางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งมีแนวคิดที่สอดรับกับ สมยศ นาวีการ ที่ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นกระบวนการของการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการบริหารวางแผน การตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาต่างๆ ของการบริหารที่สำคัญ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่หรือเข้ามามีส่วนร่วม ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่ เพื่อต้องการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการบริหาร การวางแผน เสนอความคิด การตัดสินใจ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน[๖]

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ มีการดำเนินการตามกรอบแผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากการดำเนินการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา ด้วยรูปแบบการนิเทศแบบกลุ่มเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบบันทึกการนิเทศติดตามตรวจสอบ และประเมินผล แบ่งเป็น ๔ ตอน คือข้อมูลพื้นฐานการรับรู้นโยบาย

[๖] สมยศ นาวีการ, **การบริหารแบบมีส่วนร่วม,** (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ ๑๙๙๑ จำกัด, ๒๕๖๒).

การขับเคลื่อนนโยบายสู่การพัฒนาคุณภาพที่ยั่งยืน และความคิดเห็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ เก็บรวบรวมข้อมูลการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการบริหารจัดการงาน ๔ ด้าน ค้นหาจุดเด่นเพื่อเป็นแบบอย่างในแนวทางการปฏิบัติและค้นหาจุดที่ควรพัฒนาเพื่อให้การช่วยเหลือ ตามแผนปฏิบัติการนิเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๑[๗]

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยเป็นบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ เพื่อผลการศึกษาวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์สำหรับครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในงานบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาความต้องการการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

๒. เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนครศรีอยุธยา เขต ๑ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ๒ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาความต้องการการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมด้านงานบริหารบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ดังนี้

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ในปีแผนปฏิบัติการ ๒๕๖๗ จำนวน ๑,๗๒๐ คน

๑.๒ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ จำนวน ๓๑๔ คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ (Krejcie and Morgan) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการ แบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของจำนวนครู

[๗] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑, **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๗**, กลุ่มนโยบายและแผน, แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี, (กลุ่มนโยบายและแผน: เอกสารส่วนที่ ๔, ๒๕๖๖-๒๕๗๐).

03. (40-58).indd 45 6/30/2025 4:13:56 PM

ในสถานศึกษาแต่ละอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ จำนวน ๙ อำเภอ

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน ๔ ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ ๒ สอบถามเกี่ยวกับความต้องการการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ

ระดับ ๕ หมายถึง ความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง ความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ระดับ ๓ หมายถึง ความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง ความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ระดับ ๑ หมายถึง ความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

๓. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม จากแนวคิดทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม เป็นประเด็นคำถามในแบบสอบถามดังนี้

๓.๑ นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนของสำนวนภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ในการตรวจสอบ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๓ ท่าน และนักวิชาการทางด้านการศึกษา ในระดับอุดมศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา จำนวน ๒ ท่าน

๓.๒ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว มาทดลองใช้ที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง (Try Out) จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นความเที่ยงตรงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) พบว่า มีค่าเท่ากับ ๐.๙๖ ซึ่งมากว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

03. (40-58).indd 46 6/30/2025 4:13:56 PM

๓.๓ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๑๔ คน

๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

๔.๒ ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๑๔ ฉบับ นำมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจนับจำนวน ๓๑๔ ฉบับ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมดแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ ๒ ข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยหาค่าสถิติได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ ๒ การนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

๑. ผู้ให้ข้อมูลหลัก

๑.๑ การศึกษาครั้งนี้ผู้ที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง จำนวน ๗ ท่าน ได้แก่ ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา จากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ จำนวน ๒ ท่าน, ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๕ ปี ประสบความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษา โดยได้รับรางวัลยกย่องจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและได้การยอมรับเป็นที่ประจักษ์แก่ชุมชน และสังคม จำนวน ๓ ท่าน (แบ่งขนาดโรงเรียน ขนาดเล็ก,ขนาดกลาง,ขนาดใหญ่, อย่างละ ๑ ท่าน), นักวิชาการด้านการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางการศึกษาหรือมีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ขึ้นไป จำนวน ๒ ท่าน

03. (40-58).indd 47 6/30/2025 4:13:56 PM

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาความต้องการการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยายา เขต ๑ โดยเลือกหัวข้อประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้านมาสร้างแบบสัมภาษณ์ตามขอบข่ายเนื้อหาที่กำหนดไว้โดยให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดและขอบเขตการวิจัย เพื่อหาแนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

๓. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

๓.๑ ผู้วิจัยได้นำประเด็นความต้องการการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้านจากขั้นตอนที่ ๑ มาตั้งเป็นประเด็นคำถามเพื่อหาแนวทางการพัฒนาต่อไป

๓.๒ จัดทำแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดโดยพิจารณาถึงรายละเอียดให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดและขอบเขตการวิจัย

๓.๓ นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

๓.๔ แบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงให้เรียบร้อย ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นผู้วิจัยจึงนำไปใช้จริงต่อไป

๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ๗ ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์พิจารณาอนุญาตให้สัมภาษณ์

๔.๒ ผู้วิจัยประสานงาน โดยการนัดหมายวันเวลาสถานที่ที่แน่นอนกับผู้ให้สัมภาษณ์และออกไปสัมภาษณ์

๔.๓ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์และเขียนรายงาน

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๗ ท่านมาวิเคราะห์โดยการใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง จำแนกและสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่รวบรวมได้

03. (40-58).indd 48 6/30/2025 4:13:56 PM

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

๑. ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาความต้องการการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

ตารางที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ความต้องการการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยภาพรวม ๕ ด้าน

ราการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินการ
๑. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง	๓.๙๖	๑.๐๑	มาก
๒. ด้านการมีส่วนร่วมในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	๓.๘๘	๑.๐๑	มาก
๓. ด้านการมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	๓.๘๙	๑.๐๒	มาก
๔. ด้านการมีส่วนร่วมในวินัยและการรักษาวินัย	๓.๘๔	๑.๐๔	มาก
๕. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๙๓	๑.๐๓	มาก
โดยรวม			**มาก**

จากตารางที่ ๑ พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ มีความต้องการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๑.๐๒) วิเคราะห์รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง ($\overline{X}$ = ๓.๙๖, S.D. = ๑.๐๑) รองลงมาได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = ๓.๙๓, S.D. = ๑.๐๓) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในวินัยและการรักษาวินัย ($\overline{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๑.๐๔)

03. (40-58).indd 49 6/30/2025 4:13:56 PM

ตารางที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ความต้องการการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต ๑ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละด้าน

รายการ	$\overline{X}$	S.D.
๑. ต้องการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางปฏิบัติในการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	๔.๒๕	๐.๙๖
๒. ต้องการมีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกเทคนิควิธีค้นหาหรือแสวงหาบุคคลกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน	๔.๑๑	๐.๙๘
๓. ต้องการมีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกรูปแบบให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานตามความเหมาะสม	๔.๑๑	๑.๐๐
๔. ต้องการมีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการควบคุมในการรักษาระเบียบวินัยของสถานศึกษา	๓.๙๙	๐.๙๙
๕. ต้องการมีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดแนวทางปฏิบัติ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและชัดเจน	๔.๙๑	๐.๙๕
โดยรวม	๔.๒๗	๐.๙๗

จากตารางที่ ๒ พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ มีความต้องการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้าน พบว่าประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา จำนวน ๕ รายการ

๒. ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ ๒ นำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

๒.๑ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง แนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วม กำหนดแนวทางปฏิบัติในการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา คือ การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนอัตรากำลัง โดยมีการเน้นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในสถานศึกษา เช่น ครูผู้บริหาร ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่าย ซึ่งจะช่วยให้การวางแผนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายและความจำเป็นในการพัฒนาการเรียนการสอน รวมถึงการส่งเสริมความโปร่งใสในกาดำเนินการ การฝึกอบรมและการจัดตั้งคณะทำงานที่หลากหลาย เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจและร่วมมือในการวางแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ ด้านการมีส่วนร่วมในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง แนวทางการมีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกเทคนิควิธีค้นหาหรือแสวงหาบุคคลกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน คือ ครูต้องมีส่วนร่วมในการเลือกวิธีการสรรหาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยพิจารณาจากงบประมาณ ความจำเป็น และ

03. (40-58).indd 50 6/30/2025 4:13:57 PM

ข้อกำหนดทางระเบียบของครูรวมถึงการจัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ความต้องการของสถานศึกษา เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานการคัดเลือกบุคลากร โดยเน้นความสามารถและทักษะที่ตรงกับความต้องการครู ร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกลยุทธ์การค้นหาบุคลากรและคุณสมบัติที่ต้องการโดยใช้ข้อมูลจากทุกฝ่ายและเทคโนโลยีในการตัดสินใจสรรหาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพครูเพื่อหลีกเลี่ยงความลำเอียงในการเลือกบุคคลจากความสัมพันธ์ส่วนตัว

๒.๓ ด้านการมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแนวทางการมีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกรูปแบบให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงานตามความเหมาะสม คือ ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาภาระงานที่ได้รับมอบหมายและภารกิจที่สอดคล้องกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ร่วมกันวิเคราะห์เป้าหมายของสถานศึกษาและสมรรถนะของบุคลากรเพื่อหาจุดที่ต้องพัฒนาและเชื่อมโยงกับการพัฒนาตนเองเพื่อในการเลือกรูปแบบการอบรมและการพัฒนา เช่น สัมมนา หรือศึกษาดูงาน เพื่อเสริมศักยภาพและประโยชน์สูงสุด เป็นกระบวนการพัฒนาที่โปร่งใส เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรมก่อนการพัฒนาควรสำรวจความต้องการและความสนใจของบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ครูมีส่วนร่วมในการบริหารและปรับปรุงกระบวนการทำงาน รวมถึงการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่เข้าอบรมครูอาวุโสและครูที่มีประสบการณ์มีบทบาทในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานในสถานศึกษา

๒.๔ ด้านการมีส่วนร่วมในวินัยและการรักษาวินัย แนวทางการมีส่วนร่วมตัดสินใจ กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการควบคุมในการรักษาระเบียบวินัยของสถานศึกษา คือ ครูมีส่วนร่วมในการระดมสมองและแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำหลักเกณฑ์การควบคุมระเบียบวินัยและเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของสถานศึกษาร่วมกันศึกษาวินัยและจรรยาบรรณที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มีการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การควบคุมวินัยและวิธีการควบคุมระเบียบวินัยเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี เน้นการปรับพฤติกรรมมากกว่าการลงโทษรุนแรง โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการดูแลวินัยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อเปิดโอกาสให้ครูร่วมกำหนดวิธีการประชุมหรือสัมมนาในการให้ความรู้รวมถึงให้ครูมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลและประเมินผลการรักษาวินัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับความเป็นธรรมในสถานศึกษา

๒.๕ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวทางการมีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดแนวทางปฏิบัติ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและชัดเจน คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนางาน การสร้างผลงาน และการ

03. (40-58).indd 51 6/30/2025 4:13:57 PM

ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ครูร่วมกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจน ยืดหยุ่น เป็นธรรม และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล รวมถึงการมีระบบติดตามผลและการเปิดเผยผลการประเมินอย่างโปร่งใส เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความเสมอภาค และความเข้าใจร่วมในกระบวนการประเมิน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ผู้วิจัยมีประเด็นจะมาอภิปรายผลดังนี้

๑. ความต้องการการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวม ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก วิเคราะห์รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยขั้นตอนที่ครูต้องการมีส่วนร่วมดำเนินงานอยู่ในอันดับสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาดา คำพิทูรณ์[๘] ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมประศึกษาชัยภูมิ เขต ๓ แล้วสรุปผลการวิจัยไว้ว่า การวางแผนอัตรากำลัง ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงกมล บัวแจ่ม[๙] ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แล้วสรุปผลการวิจัยไว้ว่า การวางแผนอัตรากำลัง ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การวางแผนอัตรากำลัง คือกระบวนการที่ทุกฝ่ายในสถานศึกษาต้องร่วมกันพิจารณาและวางแผนการใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างแท้จริง จึงจำเป็นที่จะต้องให้ครูในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ในการวางแผนอัตรากำลัง มีการประเมินทักษะ และการคาดการณ์ความต้องการในอนาคต ควรมีการประเมินผลและติดตามการวางแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับแผนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้เพื่อให้สถานศึกษาสามารถวางแผนทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยืดหยุ่นตามความต้องการของสถานศึกษา

---

[๘] สุชาดา คำพิทูรณ์, “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๓”, **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**, (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕), หน้า ๘๑.

[๙] ดวงกมล บัวแจ่ม, “แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ”, **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**, (คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๖๖), หน้า ๑๓๔.

03. (40-58).indd 52 6/30/2025 4:13:57 PM

๒. แนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ จากการวิจัยพบว่า

๒.๑ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง แนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางปฏิบัติในการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา คือ การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนอัตรากำลัง โดยมีการเน้นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในสถานศึกษา เช่น ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่าย ซึ่งจะช่วยให้การวางแผนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายและความจำเป็นในการพัฒนาการเรียนการสอน รวมถึงการส่งเสริมความโปร่งใสในการดำเนินการ การฝึกอบรมและการจัดตั้งคณะทำงานที่หลากหลาย เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจและร่วมมือในการวางแผนอัตรากำลังอย่าง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาคอเซาะ สาแล[๑๐] ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๒ แล้วสรุปผลการวิจัยไว้ว่า การวางแผนอัตรากำลัง เป็นกระบวนการแรกที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการสำรวจ กำหนดความต้องการด้านกำลังคนไว้ล่วงหน้า โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้สถานศึกษาจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้คนซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การวางแผนอัตรากำลังต้องเปิดโอกาสให้ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เช่น จำนวนครู ความสามารถ ทักษะ และความต้องการในแต่ละสาขาวิชา เพื่อวางแผนให้เหมาะสมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรและการวางแผนอัตรากำลังที่ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา

๒.๒ ด้านการมีส่วนร่วมในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง แนวทางการมีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกเทคนิควิธีค้นหาหรือแสวงหาบุคคลกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน คือ ครูต้องมีส่วนร่วมในการเลือกวิธีการสรรหาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยพิจารณาจากงบประมาณ ความจำเป็น และข้อกำหนดทางระเบียบของครูรวมถึงการจัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ความต้องการของสถานศึกษา เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานการคัดเลือกบุคลากร โดยเน้นความสามารถและทักษะที่ตรงกับความต้องการครู ร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกลยุทธ์การค้นหาบุคลากรและคุณสมบัติที่ต้องการโดยใช้ข้อมูลจากทุกฝ่ายและเทคโนโลยีในการ

---

[๑๐] มาคอเซาะ สาแล, “การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๒”, **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**, (มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ๒๕๖๕), หน้า ๑๐๔.

03. (40-58).indd 53 6/30/2025 4:13:57 PM

ตัดสินใจสรรหาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพครูเพื่อหลีกเลี่ยงความลำเอียงในการเลือกบุคคลจากความสัมพันธ์ส่วนตัว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปทุมพร กาญจนอัตถ์[๑๑] ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วสรุปผลการวิจับไว้ว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งสถานศึกษาควรมีบทบาทในการกำหนดวิเคราะห์ ค้นหาวิธีสำรวจ ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่สถานศึกษามีความต้องการ เพื่อสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ทักษะ เข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ต้องให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ครู ผู้บริหารต้องร่วมกันกำหนดเกณฑ์และคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจว่าเลือกบุคคลที่มีทักษะและศักยภาพตรงกับความต้องมีการประชุมเพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการสรรหาที่เหมาะสม

๒.๓ ด้านการมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แนวทางการมีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกรูปแบบให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงานตามความเหมาะสม คือ ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาภาระงานที่ได้รับมอบหมายและภารกิจที่สอดคล้องกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ร่วมกันวิเคราะห์เป้าหมายของสถานศึกษาและสมรรถนะของบุคลากร เพื่อหาจุดที่ต้องพัฒนาและเชื่อมโยงกับการพัฒนาตนเองเพื่อในการเลือกรูปแบบการอบรมและการพัฒนา เช่น สัมมนา หรือศึกษาดูงาน เพื่อเสริมศักยภาพและประโยชน์สูงสุด เป็นกระบวนการพัฒนาที่โปร่งใส เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรมก่อนการพัฒนา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ[๑๒] ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑ แล้วสรุปผลการวิจัยไว้ว่า ควรมีแผนการปฏิบัติการอย่างชัดเจนในการเข้าอบรม สัมมนา ของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อประโยชน์สูงสุด มีการวิเคราะห์ความรู้ความสามารถของครูเพื่อในการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกรูปแบบการอบรม เพิ่มทักษะใหม่ ๆ ในการอบรมสัมมนา ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้กระบวนการในการทำงานมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการก่อนตัดสินใจเลือกรูปแบบการอบรมหรือสัมมนาควรสำรวจความต้องการและความสนใจของบุคลากรผ่านแบบสอบถามหรือการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อการพิจารณาตามเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อเลือก

---

[๑๑] ปทุมพร กาญจนอัตถ์, “แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, **การศึกษามหาบัณฑิต**, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๖๑), หน้า ๑๒๕.

[๑๒] สุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ, “การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**, (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๖๑), หน้า ๑๔๕.

03. (40-58).indd 54 6/30/2025 4:13:57 PM

รูปแบบการอบรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจของสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความต้องการของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการและทักษะที่ต้องการพัฒนา

๒.๔ ด้านการมีส่วนร่วมในวินัยและการรักษาวินัย แนวทางการมีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการควบคุมในการรักษาระเบียบวินัยของสถานศึกษา คือ ครูมีส่วนร่วมในการระดมสมองและแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำหลักเกณฑ์การควบคุมระเบียบวินัยและเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของสถานศึกษาร่วมกันศึกษาวินัยและจรรยาบรรณที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มีการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การควบคุมวินัยและวิธีการควบคุมระเบียบวินัยเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี เน้นการปรับพฤติกรรมมากกว่าการลงโทษรุนแรง โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการดูแลวินัยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อเปิดโอกาสให้ครูร่วมกำหนดวิธีการประชุมหรือสัมมนาในการให้ความรู้รวมถึงให้ครูมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลและประเมินผลการรักษาวินัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับความเป็นธรรมในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา วังทอง[๑๓] ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ แล้วสรุปผลการวิจัยไว้ว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการควบคุมในการรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียน ดำเนินการทางวินัยต่อข้าราชการครูอย่างเป็นธรรมมีการศึกษาวินัยและการรักษาวินัย โดยผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องการแต่งตังคณะกรรมการเพื่อดำเนินควบคุมเกี่ยววินัยและการรักษาวินัยความผิด กรณีมีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและกรณีไม่ร้ายแรง มีการเปิดโอกาสให้ครูกำหนดหลักเกณฑ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วินัยและการรักษาวินัย ต้องเปิดโอกาสให้ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทุกฝ่ายร่วมประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการควบคุมระเบียบวินัย ใช้แบบสอบถามหรือการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับข้อกำหนดและวิธีการที่ควรใช้ ในการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการรักษาวินัยเพื่อส่งเสริมการปรับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

๒.๕ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวทางการมีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดแนวทางปฏิบัติ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและชัดเจน คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนางานการสร้างผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ครูร่วมกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจน ยืดหยุ่น เป็นธรรม และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล รวมถึงการมีระบบติดตามผลและการเปิดเผยผลการประเมินอย่างโปร่งใส เพื่อสร้าง

---

[๑๓] สุกัญญา วังทอง, “ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒”, **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**, (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๖๐), หน้า ๙๐.

03. (40-58).indd 55 6/30/2025 4:13:57 PM

ขวัญกำลังใจ ความเสมอภาค และความเข้าใจร่วมในกระบวนการประเมิน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาดา สารัมย์[๑๔] ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แล้วสรุปผลการวิจัยไว้ว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานในการเลื่อนเงินเดือนการให้บำเหน็จความชอบ รางวัล คำยกย่องชมเชย เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ รวมไปถึงการกำหนดกฎเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจนและเป็นธรรม มีการประเมินผลงานระบบและต่อเนื่องในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจใช้วิธีการต่างๆและมีการติดตามผลและเปิดเผยผลการประเมินผลที่โปร่งใส เช่น การสังเกต การจดบันทึก และบันทึกข้อมูลเพื่อประเมินผลและการเลื่อนเงินเดือนให้เป็นธรรมและยุติธรรม และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูและผู้บริหารต้องร่วมกันเสนอความคิดเห็นและกำหนดแนวทางการประเมินร่วมกันเพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม วัดผลได้ และยืดหยุ่นตามบริบทของสถานศึกษา ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ในการกำหนดแนวทางตามตัวชี้วัดที่เหมาะสม เช่น ผลงาน ความรับผิดชอบ และการพัฒนาตนเองและควรมีระบบติดตามและเปิดเผยผลการประเมินอย่างโปร่งใส เพื่อสร้างความเข้าใจและพัฒนาต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษานั้นพบว่า ครูต้องการมีส่วนร่วมดำเนินงานบริหารงานบุคคลในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ครูควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ตามข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

๑. จากผลการวิจัยพบว่า ครูต้องการมีส่วนร่วมดำเนินงานด้านการวางแผนอัตรากำลังในอันดับสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมกำหนดแนวทางปฏิบัติในการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒. จากผลการวิจัยพบว่า ครูต้องการมีส่วนร่วมดำเนินงานในด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางเลือกเทคนิควิธีค้นหาหรือแสวงหาบุคคลกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ามาปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

---

[๑๔] วิภาดา สารัมย์, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี”, **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**, (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๒), หน้า ๙๕.

03. (40-58).indd 56 6/30/2025 4:13:57 PM

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. **ขอบข่ายงานบริหารงานบุคคล**. ดุสิต: กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๑.

ดวงกมล บัวแจ่ม. “แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๖๖.

ปทุมพร กาญจนอัตถ์. “แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **การศึกษามหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๖๑.

มาคอเซาะ สาแล. “การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๒”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ๒๕๖๕.

วิภาดา สารัมย์. “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๖๒.

วินัย ดิสสงค์. **การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์ธารอักษร จำกัด, ๒๕๕๙.

สมยศ นาวีการ. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม.** สำนักพิมพ์บรรณกิจ ๑๙๙๑ จำกัด, ๒๕๖๒.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑. **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๖๖๗.** กลุ่มนโยบายและแผน. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี พ.ศ ๒๕๖๖- ๒๕๗๐. กลุ่มนโยบายและแผน: เอกสารส่วนที่ ๔, ๒๕๖๗.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ๒๕๔๒**. (มาตร ๖, ๘). กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา, ๒๕๔๒.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ๒๕๔๒**. ฉบับที่ ๒ (มาตร ๓๙). กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา, ๒๕๔๕.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๐.

03. (40-58).indd 57 6/30/2025 4:13:57 PM

สุกัญญา วังทอง. “ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๖๐.

สุชาดา คำพิทูรณ์. “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๓”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕.

สุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ. “การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๖๑.

03. (40-58).indd 58 6/30/2025 4:13:57 PM