



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของประเทศไทยปัจจุบันจะต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุงให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เพื่อพัฒนาคนของประเทศ ให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ การปฏิรูประบบการบริหารการศึกษายังเป็นปัจจัยอันสำคัญยิ่งที่จะทำให้ การจัดการศึกษาเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ด้วยตระหนักในความสำคัญดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ทำการปฏิรูปการศึกษา ระบบบริหารการศึกษา เพื่อเป็นทิศทางการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ จึงยึดหลักสำคัญ 3 ประการ คือ ความเป็นเอกภาพ การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเขตพื้นที่

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สถานศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ความเป็นอิสระในการบริหารงาน กระจายอำนาจในการบริหารงานและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณการเงินและพัสดุ และการบริหารงานทั่วไป โดยให้การบริหารงานด้านต่าง ๆ ล้วนสุดในระดับสถานศึกษาให้มากที่สุด ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการสถานศึกษามแต่ละแห่ง (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2542 : 49-50) นับได้ว่า สถานศึกษาเป็นฐานสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกลไกการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ การปฏิรูปครูและบุคลากร การประกันคุณภาพและการพัฒนาสู่การก้าวหน้าในชีวิต เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างเป็นพลวัตรและเชื่อมั่นว่า สถานศึกษาสามารถนำสู่การปฏิบัติ โดยราบรื่นและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ในการพัฒนาคุณภาพ จัดการศึกษานั้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้เน้นถึงความสำคัญในการปรับปรุงระบบบริหารการศึกษาให้เกิดเอกภาพ โดยการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียน ให้มีอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาของตนเองมากที่สุด สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษาไว้หลายมาตราโดยเฉพาะอย่างยิ่ง มาตรา 43 ได้ระบุว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน” ซึ่งสาระในรัฐธรรมนูญดังกล่าวนำไปสู่การจัดทำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

เพื่อปฏิรูปการศึกษาของชาติให้เปลี่ยนโฉมหน้าใหม่ไปสู่การจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้ คู่คุณธรรมและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุดเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของคนไทย ที่พึงปรารถนา คือ เก่ง ดี และมีความสุขปรากฏสัมฤทธิ์ผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ. 2543 : 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 มีผลให้เกิดปฏิรูปทางการศึกษาอันเป็นวาระสำคัญแห่งชาติ มีสาระสำคัญทั้งสิ้น 9 หมวด โดยเฉพาะ หมวดที่ 4 แนวทางการศึกษา เป็นการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ถือว่าเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา ที่มุ่งมั่นในกระบวนการพัฒนาคนไทยเป็นคนเก่ง คนดี และคนมีความสุข ก้าวสู่ศตวรรษใหม่ด้วย วัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ มีจิตวิญญาณใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ซึ่งทุกหมวดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จะมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 7-8) และใน มาตรา 6 และ มาตรา 8 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและการจัดการศึกษาไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้อง เป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2543 : 4)

กระบวนการบริหารงานบุคคล ในแต่ละหน่วยงาน หรือโรงเรียน ย่อมต้องมีการจัดกระ ทำงานเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงาน ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาตัวบุคคล การจัดและ บริการบุคลากร และการให้พ้นจากงาน ขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลของแต่ละหน่วยงานมีการ แบ่งขั้นตอนแตกต่างกันออกไป ตามลักษณะของหน่วยงาน ในที่นี้จะแบ่งงานบริหารบุคคลออก เป็นเรื่องๆ จะกล่าวถึงเฉพาะเรื่อง การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์งาน การกำหนดตำแหน่งและ เงินเดือน และค่าจ้าง ดังนี้

การกำหนดความต้องการด้านบุคลากร เป็นการกำหนดความต้องการของบุคลากร ใน หน่วยงานไว้เป็นการล่วงหน้าตามความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งกำหนดไว้เป็นกรอบอัตรากำลัง แสลงถึงทั้งปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่ต้องการ ตามลักษณะงานและตำแหน่งที่จำเป็นต้อง กำหนดขึ้น รวมทั้งโครงสร้างของค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน และค่าจ้าง การกำหนดความต้องการ ด้านบุคลากร อาจแบ่งออกเป็นการวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์งาน และการกำหนดตำแหน่ง และเงินเดือน

การวางแผนกำลังคน หมายถึง การวางแผนดำเนินการเพื่อเตรียมคนให้เหมาะกับงานและ เวลา และการใช้คนทั้งหมดให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่ เป็นการพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและงานที่จะสร้าง ใช้และกระจายกำลังคนเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายความต้องการของ หน่วยงาน นอกจากนั้นยังหมายถึงการคาดคะเนถึงความต้องการกำลังคนของหน่วยงานเป็นการ



ล่วงหน้าว่า ต้องการกำลังงานประเภทใด จำนวนเท่าใดและต้องการเมื่อใดจะได้มาจากไหน อย่างไร ตลอดจนกำหนดนโยบายและระเบียบต่างๆเพื่อที่จะใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด การวางแผนกำลังอาจกระทำได้หลายระดับ คือ ระดับชาติ เป็นการคาดคะเนถึงความต้องการกำลังคน และกำหนดวิธีที่จะได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการของประเทศเป็นการล่วงหน้า ระดับกระทรวง ทบวง กรม เป็นการคาดคะเนถึงความต้องการกำลังคนและกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการของกระทรวง ทบวง กรม เป็นการล่วงหน้า ตลอดจนการกำหนดวิธีการเพื่อให้มีการใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุด ระดับหน่วยงานย่อย เป็นการคาดคะเนถึงความต้องการกำลังคนเป็นการล่วงหน้า เพื่อเสนอให้หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดหากำลังคน จะได้จัดหากำลังคนที่ต้องการเป็นการล่วงหน้าต่อไปและขณะเดียวกันก็ต้องกำหนดวิธีการเพื่อให้มีการใช้กำลังคนของหน่วยงานนั้นๆ ให้ได้ประโยชน์สูงสุด

การวางแผนกำลังคนในวงการศึกษ ในหน่วยงานการศึกษา หรือในโรงเรียนก็ยึดหลักเดียวกัน กล่าวคือ ในการวางแผนกำลังคนจะต้องพิจารณาว่าจะต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร ซึ่งจะเพียงพอกับงานที่กำลังจะขยายตัวต่อไป ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวนอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงลักษณะงานและคุณสมบัติของบุคคลที่จะมาทำงานด้วย งานแต่ละประเภทต้องการคนที่มีลักษณะแตกต่างกันไป เช่น เราอาจต้องการครูสอนคณิตศาสตร์ ที่สามารถช่วยเหลือในด้าน การให้คำแนะนํา ในด้านการวัดผลการศึกษาได้ด้วย หรือ ต้องการให้ทำหน้าที่ ควบคุมกิจกรรม นักเรียนได้ด้วย การวางแผนกำลังคนจะถูกต้องเพียงไรขึ้นอยู่กับความถูกต้องของข้อมูลที่มีอยู่ และนำมาใช้ในการพิจารณา โดยปกตอบเรามักจะได้ยึดราคำลังมา น้อยกว่าความต้องการ ผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังในการวางแผนกำลังคนลงไปด้วย นอกจากนี้ควรจะ ได้มีการประมวลและตรวจสอบสภาพความเป็นจริงอยู่เป็นระยะ เช่น อาจมีครูย้ายออกไปหรือย้าย เข้ามา ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อสภาพความเป็นไป เช่น โรงเรียนมีครูสอนสังคมศึกษาและ คณิตศาสตร์พอดีอยู่แล้ว แต่ปรากฏว่าครูสอนสังคมศึกษาย้ายไปและครูสอนที่ย้ายมาใหม่เป็นครู คณิตศาสตร์ ในกรณีเช่นนี้ การปรับแผนกำลังคนก็ต้องเปลี่ยนไป และถ้าหากครูสอนสังคมศึกษา ไม่ได้ ผู้บริหารก็อาจหาทางสร้างความสามารถให้ครูที่มีอยู่สามารถรับหน้าที่นั้นต่อไปได้โดย ไม่เสียผลการเรียนต่อนักเรียนไป

การวิเคราะห์งาน หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งที่จะหาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ภาระหน้าที่ ลักษณะงาน วิธีการทำงานและผลงาน และนำมากำหนดเป็นลักษณะงานเพื่อนำไป แสวงหาบุคคลที่เหมาะสมมาทำงานต่อไป การวิเคราะห์งานนั้นอาจทำได้โดยการสนทนา กับผู้ที่ ปฏิบัติงานนั้น ๆ การวิเคราะห์งานจำเป็นต้องมีขึ้นเมื่อมีความจำเป็น ดังนี้ เมื่อจะจัดรูปของหน่วยงาน เลียใหม่หรือเมื่อรูปองค์กรนั้นเปลี่ยนแปลงไป เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคนิคหรือเมื่อหน่วยงาน



นั้น ๆ ได้รับเครื่องมือใหม่ๆทางด้านเทคนิคเข้ามาใช้ เมื่อผู้ปฏิบัติงานดำเนินการให้บริการหรือร่วมปฏิบัติกรมากับหน่วยงานนั้นๆ เป็นเวลานาน ผู้บริหารเห็นว่าจำเป็นต้องขยายงานนั้น ๆ และจำเป็นต้องเลือกสรรบุคคลมาเพิ่มเติมหรืออาจวิเคราะห์งานเมื่อต้องการให้คนอื่นมาแทนผู้ปฏิบัติงานเดิมซึ่งปฏิบัติงานมานานแล้ว เมื่อจะเลือกบุคคลากรใหม่ เพื่อจัดเตรียมความรับผิดชอบงานให้กับบุคคลเหล่านั้น ซึ่งอาจจะต้องรับผิดชอบงานมากขึ้นหรือน้อยลงก็ได้

การกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดหน้าที่ที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง เพื่อให้การกำหนดคนให้เหมาะกับงาน โดยการกำหนดตำแหน่งออกเป็น 4 ลักษณะ 1) การกำหนดตำแหน่งตามยศ 2) การกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบ 3) การกำหนดตำแหน่งตามคุณวุฒิ หรือคุณสมบัติเฉพาะบุคคล และ 4) การกำหนดตำแหน่งแบบผสม

การกำหนดเงินเดือน เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน ถือเป็นรายเดือนและเป็นรายได้ประจำ โดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานที่เปลี่ยนแปลงเหมือนค่าจ้าง

หลักในการกำหนดเงินเดือนเพื่อเป็นการตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานนั้น ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ ค่าของงาน ค่าครองชีพ อัตราเงินเดือนเปรียบเทียบ (กิตติมา ปรึศิติก. 2532 : 89, 90-93)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ แบ่งออกได้เป็น 3 สายงาน คือ 1) ตำแหน่งข้าราชการครูซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในสถานศึกษาหรือสายงานผู้สอน 2) ตำแหน่งข้าราชการครูซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหาร 3) ตำแหน่งข้าราชการครูซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาที่ไม่สังกัดโรงเรียน ตำแหน่งข้าราชการครู สายงานผู้สอนในสถานศึกษา ตำแหน่งข้าราชการครูเป็นตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในสถานศึกษาและยังรวมถึงตำแหน่งต่างๆที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การให้การศึกษา การอบรม การปกครองดูแล การให้คำแนะนำแนะแนวการศึกษา ตำแหน่งในสายงานนี้ ได้แก่ ครู 1 ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 อาจารย์ 3 ตำแหน่งข้าราชการครูในสายงานบริหารในสถานศึกษา ข้าราชการครูในกลุ่มนี้มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งรวมถึงตำแหน่งผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารในสถานศึกษา มีลักษณะต้องปฏิบัติและรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน จัดระบบงาน สั่งการควบคุม ดูแลและประเมินผลงานด้านวิชาการ ชุกรการ ปกครอง ตำแหน่งในสายงานนี้ ได้แก่ ผู้ช่วยครูใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 24 ธันวาคม 2547 มีสาระสำคัญทั้งสิ้น 9 หมวด หมวดที่ 1 มาตราที่ 24 ให้ผู้อำนวยการ



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บริหารราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 26 ให้คณะกรรมการสถานศึกษา มีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2) เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา มาตรา 27 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาและมีอำนาจหน้าที่ (4) จัดทำมาตรฐาน การะงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (5) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หมวดที่ 3 การกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะ และการได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง มาตรา 38 ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี 3 ประเภท ดังนี้ ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่ง ดังต่อไปนี้ ครูผู้ช่วย ครู ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด หรือ ตำแหน่งของข้าราชการที่ อ.ก.ค.ศ. นำมาใช้กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 39 ให้ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังต่อไปนี้ เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ได้แก่ ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะ ได้แก่ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะ ได้แก่ รองผู้อำนวยการชำนาญการ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการชำนาญการ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ (“พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547,” 2547 : 14-23)

คนไทยจะมีคุณภาพสูงขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน ในสถานศึกษา หรือนอกสถานศึกษา มีคุณภาพคือ เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child - centered) ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ อย่างน้อย 7 ประการ คือ 1) หักครู ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ต้องเชื่อว่า เขาชน หรือ คนไทย เป็นมนุษย์ ที่มีศักยภาพและสามารถพัฒนา ให้ดีเก่ง และมีความสุขได้ บางคนอาจพัฒนาให้เก่งทางดนตรี กีฬา การแสดง บางคนอาจพัฒนาให้เก่งด้านมนุษยสัมพันธ์ การตลาด การจัดการ บางคนอาจพัฒนาให้เก่งด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ แต่ทุกคนมีความสามารถและศักยภาพที่จะพัฒนาให้เป็นคนดีและใช้ชีวิตในสังคม ชุมชน และประเทศอย่างมีความสุข 2) ต้องช่วยกันค้นหาศักยภาพและความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนให้พบ



การค้นหาศักยภาพและความสนใจของนักเรียน บางคน อาจใช้เวลานาน ศักยภาพและความสนใจของนักเรียนที่เราค้นหาอาจเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อค้นพบแล้วครูต้องจัดการเรียนการสอนวิชาต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงกับความสนใจและศักยภาพของนักเรียนให้ได้มากที่สุด เพราะการจัดการเรียนการสอนตามแนวดังกล่าวนอกจากจะทำให้ให้นักเรียนเรียนรู้ ได้อย่างง่ายแล้ว นักเรียนยังจะมีความสุขในการเรียนด้วย 3) ผู้เรียนต้องได้รับทักษะตรงตามหลักสูตรเพื่อที่จะได้นำทักษะเหล่านี้ไปเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในอนาคต ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นและต้องให้ผู้เรียนอย่างเพียงพอ ได้แก่ ภาษา คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ วิทยาศาสตร์พื้นฐาน เป็นต้น 4) ต้องให้ผู้เรียนเรียนด้วยการปฏิบัติทดลอง ได้ปฏิบัติจริง ได้แก่ ปัญหาจริง ได้คิด ได้ทำ ได้ทดลองบริหารจัดการและได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง 5) ให้ความสำคัญและดำเนินการพัฒนา ความดีของนักเรียนแต่ละคนอย่างจริงจังและนำความดีมาเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการประเมินผลผู้เรียนแต่ละคน 6) ต้องมีแหล่งเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างเหมาะสม มีห้องสมุด ห้องปฏิบัติการวิชาต่าง ๆ มีอุปกรณ์ดนตรี กีฬา ศิลปะ มีโรงฝึกงาน มีแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษาคอยให้บริการแก่ผู้เรียน 7) ผู้เรียนแต่ละคนหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เป็นคนช่างสังเกต และมีข้อสงสัยเชิงวิชาการและค้นคว้าหาคำตอบที่เกิดจากความสงสัยเชิงวิชาการของตนเองอย่างต่อเนื่อง

การที่สถานศึกษาจะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ (โดยเฉพาะการเรียนด้วยการปฏิบัติทดลอง) สถานศึกษา ต้องมีแหล่งเรียนรู้ มีห้องปฏิบัติการ มีอุปกรณ์วิชาต่าง ๆ ทั้งอุปกรณ์วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ดนตรี กีฬา ศิลปะ ฯลฯ แต่ปัจจุบันสถานศึกษาในประเทศไทยส่วนใหญ่ก็ไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติทดลองได้ เพราะสถานศึกษาขาดอุปกรณ์และห้องปฏิบัติการ นักเรียนจึงเสี่ยงไปภายนอกกระดาด ขาดของบนกระดาด (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 2 - 3)

ปัจจุบันการจัดระบบการบริหารจัดการคุณภาพการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา สอนแบบครูคนเดียว สอนหลายวิชา ซึ่งในบางวิชาครูไม่มีความถนัด ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในโรงเรียนขนาดเล็ก งบประมาณที่ได้รับในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่ ยังไม่พอเพียงสำหรับการจัดอัตรากำลังครูที่มีความสามารถเฉพาะทาง

สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดระบบการบริหารและการจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและเป็นไปตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีต่อการศึกษาของเด็กและเยาวชนในสถานศึกษาอย่างครบถ้วน สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ หากมี

การวางแผนอย่างเหมาะสม ครอบคลุม ถูกต้อง จะทำให้การศึกษาในโรงเรียนนิติบุคคลบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 เนื่องจากว่ายังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนทั้งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

คำถามการวิจัย

1. ความต้องการของผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ควรเป็นอย่างไร
2. แนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ควรเป็นอย่างไร
3. ความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ควรเป็นอย่างไร
4. ความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการแนวทางการปฏิบัติ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา



เขต 1 และ เขต 2 ที่พัฒนาขึ้น

4. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ที่พัฒนาขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการนำเสนอความต้องการ แนวทางปฏิบัติที่มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาย่อยแบ่งตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ชั้นศึกษาความต้องการแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

1.1 ประชากร

1.1.1 ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 449 คน

1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 449 คน

1.1.3 ผู้แทนครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่งานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 449 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในชั้นศึกษาความต้องการเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 สุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น (Non probability sampling) โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 17 คน จำนวนเป็น ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 5 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน



เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 6 คน และผู้แทนครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่งานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 6 คน

2. **ขั้นพัฒนาแนวทางการปฏิบัติ**เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษาที่มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกสาขาการบริหารหรือสาขาที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารในหน่วยงานทางการศึกษาหรือในสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า 5 ปี

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ความสอดคล้องและความตรงของเนื้อหาของ แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการ วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงซึ่งมีคุณสมบัติที่กำหนด คือ ที่มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกสาขาการบริหารหรือสาขาที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารในหน่วยงานทางการศึกษาหรือในสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า 5 ปี

3. **ขั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติ**การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาหรือสถานศึกษาที่มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานในหน่วยงานทางการศึกษาหรือในสถานศึกษามาแล้ว ไม่ต่ำกว่า 5 ปี

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้เชี่ยวชาญ ที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตรวจสอบความเหมาะสมเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 30 คน ซึ่งมีคุณสมบัติที่กำหนด คือ เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารการศึกษา/สถานศึกษา/ปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศ อย่างน้อย 5 ปี



4. ชั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

4.1 ประชากร

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 449 คน

4.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในชั้นศึกษาความเป็นไปได้เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางครีชีและนอร์แมน (บุทท์ ไทยวรรณ, 2545 : 104) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ความต้องการของผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2
2. แนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2
3. ความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2
4. ความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การดำเนินการขององค์กรเกี่ยวกับการคาดคะเนความต้องการกำลังคนขององค์กรเป็นการล่วงหน้า และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคน การใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการควบคุมการใช้บุคคลที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด



กำหนดตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดว่าจะรับคนเข้าทำงานในตำแหน่งใด มีความรับผิดชอบอย่างไร

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคล ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกให้ได้คนดีมีคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง การดูแลบำรุงรักษา การใช้คนทำงานให้ได้ผลดี มีคุณภาพสูงสุด ภายใต้งบประมาณและเวลาที่จำกัด โดยผู้ปฏิบัติ มีความพึงพอใจ จนกระทั่งหันไปจากงาน

ความต้องการของแนวทางปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา หมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้นจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือความประสงค์ที่จะได้แนวทางปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา

แนวทางปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากการศึกษาเอกสาร / แนวคิดทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการใช้เทคนิคการประชุม จากความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย 3 การกิจ คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การกำหนดตำแหน่ง 3) การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

ความเหมาะสมของแนวทาง ปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา หมายถึง ความเห็นด้วยว่าสิ่งที่ระบุนั้นตรงกับแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จากการออกแบบสอบถาม

ความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา หมายถึง ความสามารถที่จะนำแนวทางปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ไปใช้ปฏิบัติได้จริงภายใต้บริบทของสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ วัดจากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาจากการออกแบบสอบถาม

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งดังกล่าวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ใช้การสังเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี หลักปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ (คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล) การบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขปรับปรุง พ.ศ. 2545 หลักการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 การบริหารงานบุคคล ดร.วิษชุดา หุ่นวิไล การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ดร.พนัส หันนาคินทร์ การบริหารงานบุคคล ดร.กิตติมา ปรีดีดิถก และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขอบข่าย และภารกิจ ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังคน
2. การกำหนดตำแหน่ง
3. การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

แนวคิด/ทฤษฎี/หลักการ/งานวิจัย
1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540
2. คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล พ.ศ. 2546
3. พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
4. หลักการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM)
5. พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547
6. รายงานการวิจัย



ร่างแนวทางปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
1. การวางแผนอัตรากำลังคน
2. การกำหนดตำแหน่ง
3. การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสามารถนำแนวทางไปใช้ในการส่งเสริมความรู้ด้านการวางแผนแก่สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำแนวทางในการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานตามบริบทของสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอน ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาสามารถนำแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547
4. หน่วยงาน/สถานศึกษา สามารถนำแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ