

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร.เกรียงพงศ์ ภูมิราช รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. อาจารย์ ดร.ชิตชัย สนั่นเสียง อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ อุดิต อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
4. ดร.อัจฉรา คหันทพงษ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนวัดลาดระโห่ง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2
5. ดร.ปฐมพงศ์ ศุภเลิศ ผู้อำนวยการโรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา
อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา
และหนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความความคิดเห็นเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ.๐๕๕๐.๔/ว ๖๒๔

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.เกรียงพงศ์ ภูมิราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนันต์ มีพจนา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต ๓ พระนครศรีอยุธยา” ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.อมรรัตน์ สนั่นเสียง และ ผศ.ดร.เจริญ แสนภักดี

ในการนี้คณะกรรมการที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของช่ง นายอนันต์ มีพจนา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.รวีวัตร์ สิริrubal)

รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ ศธ.๐๕๕๐.๘/ว๑๒๔

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
เรียน ดร.ชิตชัย สนั่นเสียง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนันต์ มีพจนานักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต ๓ พระนครศรีอยุธยา" ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.อมรรัตน์ สนั่นเสียง และ ผศ.ดร.เจริญ แสนภักดี

ในการนี้คณะกรรมการที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นายอนันต์ มีพจนาน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.รวีวัตร์ สิริภูบาล)

รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ ศธ.๐๕๕๐.๙/ว ๒๒๕

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.ไพโรจน์ อุลิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนันต์ มีพจนา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต ๓ พระนครศรีอยุธยา” ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.อมรรัตน์ สนั่นเสียง และ ผศ.ดร.เจริญ แสนภักดี

ในการนี้คณะกรรมการที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นายอนันต์ มีพจนา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.รวีวัตร์ สิริกุลบาล)

รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ ศธ.๐๕๕๐.๙/ว ๖๒๕

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.อัจฉรา คหีนทพงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนันต์ มีพจนาน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพ
ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา
เขต ๓ พระนครศรีอยุธยา” ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.อมรรัตน์ สนั่นเสียง
และ ผศ.ดร.เจริญ แสนภักดี

ในการนี้คณะกรรมการที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว
ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล
ประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ
นายอนันต์ มีพจนาน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.รวีวัตร์ สิริภูบาล)

รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ ศธ.๐๕๕๐.๙/ว ๖๒๘

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ. พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ปฐมพงศ์ คุภเลิศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอนันต์ มีพจนา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต ๓ พระนครศรีอยุธยา" ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.อมรรัตน์ สนั่นเสียง และ ผศ.ดร.เจริญ แสนภักดี

ในการนี้คณะกรรมการที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นายอนันต์ มีพจนา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.รวีวัตร์ สิริภูบาล)

รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ ศธ ๐๕๕๐.๙/ว.๑๓๖

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดิพนมยงค์ ตำบลประตูลี่
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๐๐๐

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นายอนันต์ มีพจนา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติจากสำนักงานคณะกรรมการ
บัณฑิตศึกษา ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ พระนครศรีอยุธยา" โดยมี
ดร.อมรรัตน์ สนั่นเสียง และ ผศ.ดร.เจริญ แสนกักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้อง
ขอเก็บข้อมูลจากหัวหน้างานบุคคล และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่อยู่ในโรงเรียนที่ท่านรับผิดชอบ
ในระหว่างวันที่ ๑๙ - ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เพื่อดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำ
วิทยานิพนธ์ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้
นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.รวีวัตร์ สิริอุบาล)

รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร. ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ ศธ. ๐๕๕๐.๙/ ๑๓๒

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดิพนมยงค์ ตำบลประตูลี่
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นายอนันต์ มีพจนา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ พระนครศรีอยุธยา” โดยมี ดร.อมรรัตน์ สนั่นเสียง และ ผศ.ดร.เจริญ แสนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งขณะนี้นักศึกษาอยู่ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และจำเป็นต้องขอข้อมูลจากหัวหน้างานบุคคล และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่อยู่ในโรงเรียนที่ท่านรับผิดชอบ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ข้อมูลแก่นักศึกษา เพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.รวีวัตร์ สิริภูบาล)

รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ ศธ. ๐๕๕๐.๙/ว ๑๖๕๕

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดิพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๓ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วย นายอนันต์ มีพจนา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ พระนครศรีอยุธยา” โดยมี ดร.อมรรัตน์ สนั่นเสียง และ ผศ.ดร.เจริญ แสนภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งขณะนี้นักศึกษาอยู่ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และจำเป็นต้องขอข้อมูลจากท่าน โดยการสัมภาษณ์ ในระหว่างวันที่ ๔ - ๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ข้อมูลแก่นักศึกษา เพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศร ภูสาระ)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

(สำหรับประกอบการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.อมรรัตน์ สนั่นเสียง

ผู้วิจัย

นายอนันต์ มีพจนาน

(นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา)

คำชี้แจง การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

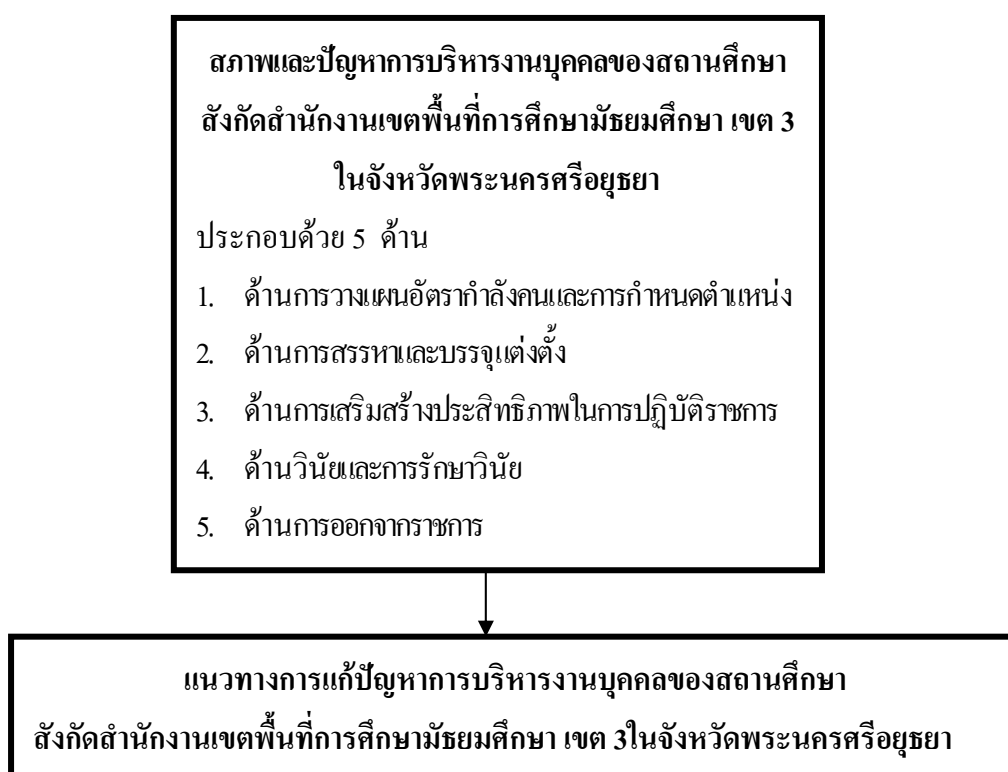
1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาว่ารายการดังกล่าวเป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎี หรือไม่ ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอขำยเนื้อหาการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัย ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ การบริหารงานบุคคล โดยนำแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 25-26); พะยอม วงศ์สารศรี (2548, หน้า 3); ชงชัย สันติวงษ์ (2549, หน้า 9); กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 29-30) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550, หน้า 493-497) สรุปตามขอขำยการบริหารบุคคลใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัย และการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ ประมวลเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานตามขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา การพัฒนา และการใช้บุคคลเพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิ และมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มาทำงานด้วยความสนใจพึงพอใจ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์กรโดยรวม ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล ตามภารกิจใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ โดยวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ คือ

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสภาพความต้องการและภารกิจของสถานศึกษา รวมทั้งการกำหนดตำแหน่ง ตามภารกิจที่รับผิดชอบและคุณภาพของงาน

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติ เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลในหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความรู้ความสามารถ โดยได้รับการดูแลเกื้อกูลในด้านต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ การนิเทศงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการ การอำนวยความสะดวกในการทำงาน

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้และปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของทางราชการ รวมทั้งการดำเนินการทางวินัยกับบุคคลที่ประพฤติผิดวินัย

5. ด้านการออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากเกษียณอายุ ลาออก ตาย ผู้บังคับบัญชาสั่งปลดออก ไล่ออก ให้ออก หรือถูกสั่งให้ออกกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา หมายถึง ระดับการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารบุคคลที่เกิดข้อขัดข้อง หรืออุปสรรคในการบริหารงานบุคคล ตามภารกิจใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการ

เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ โดยวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา หมายถึง เป็นวิธีการในการดำเนินการ เพื่อให้ปัญหาการบริหารงานบุคคล บรรลุเป้าหมายตามขอบข่ายภาระงาน ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ในการแก้ปัญหาการบริหารบุคคลที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคลตามภารกิจใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน และการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ โดยวัดจากแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

หัวหน้างานบุคคล หมายถึง ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หัวหน้างานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 29 แห่ง

**แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหา
การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสภาพ และปัญหา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ว่าเป็นไปตามหลักการแนวคิด ทฤษฎีหรือไม่อย่างไร โดยแสดง ความคิดเห็นในลักษณะ “ เห็นด้วย ” “ ไม่แน่ใจ ” “ ไม่เห็นด้วย ” และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดพิจารณาสภาพ และปัญหา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่ละรายการว่าตรงตามแนวคิด ทฤษฎีและหลักการทางวิชาการหรือไม่ แล้วกรูณาให้ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เห็นด้วย หมายถึง ท่านมีความเห็นด้วยว่ารายการนั้นสอดคล้องตรงตามแนวคิดทฤษฎี และหลักการทางวิชาการการบริหารงานบุคคล

ไม่แน่ใจ หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่ารายการนั้นสอดคล้องตรงตามแนวคิดทฤษฎี และหลักการทางวิชาการการบริหารงานบุคคล

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยว่ารายการนั้นสอดคล้องตรงตามแนวคิดทฤษฎี และหลักการทางวิชาการการบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอแนะ หมายถึง ประเด็นที่เสนอเพื่อพิจารณาประกอบการแก้ไข

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาข้อคำถาม และรายการย่อยเกี่ยวกับสภาพ และปัญหา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการพิจารณา แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิไปพัฒนาในการนำเสนอแนวทางการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

นายอนันต์ มีพจนาน

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น			ข้อ เสนอแนะ
		เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	
	ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนด ตำแหน่ง				
1.	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพ ความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา อย่างชัดเจน				
2.	สถานศึกษาจัดประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับบุคคล ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง				
3.	สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา				
4.	สถานศึกษาจัดให้คณะกรรมการสถานศึกษาชั้น พื้นฐานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถานศึกษา				
5.	สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือระเบียบการ กำหนด ตำแหน่งและจำนวนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ชัดเจน				
6.	สถานศึกษามีการคิดคำนวณอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า โดยใช้จำนวนข้าราชการครูกับนักเรียนเป็นเกณฑ์				
7.	สถานศึกษามีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่อย่าง เป็นระบบ				
8.	สถานศึกษานำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3				
9.	สถานศึกษานำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน				
10.	สถานศึกษาจัดทำมาตรฐานและ ภาระงานสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง				

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น			ข้อ เสนอแนะ
		เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	
11.	สถานศึกษากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังอย่างชัดเจน				
12.	สถานศึกษาดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังหน่วยงานต้นสังกัด				
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง					
1.	สถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งให้เป็นไปตามข้อกำหนดและวิธีการของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี				
2.	สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายนอกสถานศึกษาอย่างชัดเจน				
3.	สถานศึกษามีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
4.	สถานศึกษาดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด				
5.	สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วม ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความสมัครใจ				
6.	สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วม ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาตามวิชาเอกและคุณวุฒิ				

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น			ข้อ เสนอแนะ
		เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	
7.	สถานศึกษาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นได้ตรงตามวิชาเอก ที่ต้องการ				
8.	สถานศึกษามีการแจ้งนโยบายในเรื่องการบริหารงานบุคคลโดยชี้แจงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบในที่ประชุม				
9.	สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน				
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ					
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการปฐมนิเทศ บุคลากรที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา				
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงาน				
3.	สถานศึกษาได้ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
4.	สถานศึกษากำหนดหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง				
5.	สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาคุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรองรับในแต่ละปี				

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น			ข้อ เสนอแนะ
		เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
6.	สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสูตรที่กำหนดไว้				
7.	สถานศึกษามีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่าง				
8.	สถานศึกษา ติดตาม ประเมินผล การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง				
9.	สถานศึกษาดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนการเลื่อนตำแหน่ง				
10.	สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม				
11.	คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส ยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก				
12.	สถานศึกษาดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง				
ด้านวินัยและการรักษาวินัย					
1..	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ				
2.	สถานศึกษาให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ				

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น			ข้อ เสนอแนะ
		เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
3.	สถานศึกษามีการตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและ ขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษากระทำผิดวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ อย่าง ต่อเนื่อง				
4.	สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ				
5.	สถานศึกษาแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่ สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มี ให้ผู้ที่ถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพไม่ร้ายแรงได้ รับทราบอย่างชัดเจน				
6.	สถานศึกษาจัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในด้านระเบียบวินัย และ จรรยาบรรณวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง				
7.	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้ได้รับความเป็นธรรม อันเนื่องมาจาก การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย และ จรรยาบรรณวิชาชีพ				
8.	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา				
ด้านการออกจากราชการ					
1.	สถานศึกษาจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุมและตรวจสอบ การเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างถูกต้อง				

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น			ข้อ เสนอแนะ
		เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	
2.	สถานศึกษาขยับขั้วการลาออกจากราชการและแจ้งเหตุผล ให้ผู้ขอลาออกทราบเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนวันขอลาออก				
3.	สถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด				
4.	สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน การทดลองปฏิบัติราชการ ออกจากราชการ ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด				
5.	สถานศึกษามีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุในสถานศึกษาอย่างชัดเจน				
6.	สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสม่ำเสมอ ออกจากราชการ				
7.	สถานศึกษา สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่หย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการ ออกจากราชการ				
8.	สถานศึกษา สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประพฤติไม่เหมาะสม ออกจากราชการ				
9.	สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีมลทินมัวหมอง ออกจากราชการ				
10.	สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ออกจากราชการ				

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น			ข้อ เสนอแนะ
		เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	
11.	สถานศึกษาได้ดำเนินการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความขยันปฏิบัติหน้าที่ดีได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งสูงขึ้น				
12.	สถานศึกษาได้ดำเนินการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่อยู่ในระเบียบวินัยทำการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนดี ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม				
13.	สถานศึกษาแจ้งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาจะพึงได้รับหลังออกจากราชการอย่างเป็นระบบ				

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

(สำหรับประกอบการพิจารณาของผู้บริหารสถานศึกษา)

**เรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
5. ด้านการออกจากราชการ

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาเสียสละเวลาในการแสดงความคิดเห็น คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่อไป

นายอนันต์ มีพจนาน

นักศึกษาลัทธิสุตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ ชื่อ.....นามสกุล.....
ตำแหน่งผู้ให้สัมภาษณ์.....
ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ผู้สัมภาษณ์ ชื่อ.....นามสกุล.....
สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....
สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง

จากผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อพิจารณารายการของปัญหาพบว่า

ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง	ระดับปัญหา
1. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน กับการกิจของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	ปานกลาง
2. สถานศึกษาจัดประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง	ปานกลาง
3. สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา ของสถานศึกษา	มาก
4. สถานศึกษาจัดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษา	มาก
5. สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือระเบียบการ กำหนดตำแหน่งและจำนวน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจน	ปานกลาง

ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง	ระดับปัญหา
6. สถานศึกษามีการคิดคำนวณอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าโดยใช้จำนวนข้าราชการครู กับนักเรียนเป็นเกณฑ์	มาก
7. สถานศึกษามีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ	ปานกลาง
8. สถานศึกษานำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3	มาก
9. สถานศึกษานำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน	ปานกลาง
10. สถานศึกษาจัดทำมาตรฐานและ ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	ปานกลาง
11. สถานศึกษากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ สอดคล้อง กับแผนอัตรากำลังอย่างชัดเจน	ปานกลาง
12. สถานศึกษาดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและ บุคลากร ทางการศึกษาไปยังหน่วยงานต้นสังกัด	ปานกลาง

เมื่อพิจารณารายการแล้ว พบว่า ทุกรายการมีปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก และปานกลาง ในฐานะที่
ท่านเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ท่านมีแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวางแผน
อัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง อย่างไรบ้าง

1.1 การวางแผน

.....

.....

.....

.....

1.2 การดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

1.3 การติดตามประเมินผล

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

จากผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อพิจารณารายการของปัญหาพบว่า

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระดับปัญหา
1. สถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งให้เป็นไปตามข้อกำหนด และวิธีการของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี	ปานกลาง
2. สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายนอกสถานศึกษาอย่างชัดเจน	ปานกลาง
3. สถานศึกษามีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบรรจุแต่งตั้ง เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	มาก
4. สถานศึกษาดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด	ปานกลาง
5. สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความสมัครใจ	ปานกลาง

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระดับปัญหา
6. สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามวิชาเอกและคุณวุฒิ	มาก
7. สถานศึกษาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่น ได้ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ	ปานกลาง
8. สถานศึกษามีการแจ้งนโยบายในเรื่องการบริหารงานบุคคล โดยชี้แจงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบในที่ประชุม	ปานกลาง
9. สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน	ปานกลาง

เมื่อพิจารณารายการแล้ว พบว่า ทุกรายการมีปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก และปานกลาง ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ท่านมีแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอย่างไรบ้าง

2.1 การวางแผน

.....

.....

.....

.....

2.2 การดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

2.3 การติดตามประเมินผล

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

จากผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อพิจารณารายการของปัญหาพบว่า

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับปัญหา
1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการปฐมนิเทศบุคลากรที่ได้รับการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	ปานกลาง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงาน	มาก
3. สถานศึกษาได้ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ปานกลาง
4. สถานศึกษากำหนดหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง	ปานกลาง
5. สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาคุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนรองรับในแต่ละปี	ปานกลาง
6. สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักสูตร ที่กำหนดไว้	ปานกลาง
7. สถานศึกษามีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใน ให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่าง	ปานกลาง
8. สถานศึกษา ติดตาม ประเมินผล การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง	ปานกลาง

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับปัญหา
9. สถานศึกษาดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการเลื่อนตำแหน่ง	มาก
10. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม	ปานกลาง
11. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส ยึดผล การปฏิบัติงานเป็นหลัก	ปานกลาง
12. สถานศึกษาดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	ปานกลาง

เมื่อพิจารณารายการแล้ว พบว่า ทุกรายการมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง มีระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก และปานกลาง ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหาร สถานศึกษาท่านมีแนวทางแก้ไขปัญหา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ใน การปฏิบัติราชการ อย่างไรบ้าง

3.1 การวางแผน

.....

.....

.....

.....

3.2 การดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

3.3 การติดตามประเมินผล

.....

.....

.....

.....

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

จากผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อพิจารณารายการของปัญหาพบว่า

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระดับปัญหา
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ	มาก
2. สถานศึกษาให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบ วินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ	ปานกลาง
3. สถานศึกษามีการตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง	ปานกลาง
4. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	ปานกลาง
5. สถานศึกษาแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มี ให้ผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพไม่ร้ายแรงได้รับทราบ อย่างชัดเจน	ปานกลาง
6. สถานศึกษาจัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านระเบียบวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	ปานกลาง
7. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับความเป็นธรรม อันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ	ปานกลาง
8. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	ปานกลาง

เมื่อพิจารณารายการแล้ว พบว่า ทุกรายการมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง มีระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก และปานกลาง ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหาร สถานศึกษาท่านมีแนวทางแก้ไขปัญหา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวินัยและการรักษาวินัย อย่างไร บ้าง

1.1 การวางแผน

.....

.....

.....

.....

1.2 การดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

1.3 การติดตามประเมินผล

.....

.....

.....

.....

5. ด้านการออกจากราชการ

จากผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อพิจารณารายการของปัญหาพบว่า

ด้านการออกจากราชการ	ระดับปัญหา
1. สถานศึกษาจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุมและตรวจสอบการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างถูกต้อง	มาก
2. สถานศึกษาขยับย้ายการลาออกจากราชการและแจ้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนวันขอลาออก	ปานกลาง
3. สถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด	ปานกลาง
4. สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน การทดลองปฏิบัติราชการ ออกจากราชการ ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด	ปานกลาง
5. สถานศึกษามีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หลังเกษียณอายุในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	ปานกลาง
6. สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสม่ำเสมอ ออกจากราชการ	มาก
7. สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่หย่อนความสามารถพร้อมในหน้าที่ราชการ ออกจากราชการ	ปานกลาง
8. สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประพฤติไม่เหมาะสม ออกจากราชการ	ปานกลาง
9. สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีมลทินมัวหมอง ออกจากราชการ	ปานกลาง
10. สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ออกจากราชการ	ปานกลาง

ด้านการออกจากราชการ	ระดับปัญหา
11. สถานศึกษาได้ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความ ขยันปฏิบัติหน้าที่ดีได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งสูงขึ้น	ปานกลาง
12. สถานศึกษาได้ดำเนินการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ใน ระเบียบวินัยทำการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนดี ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ เหมาะสม	ปานกลาง
13. สถานศึกษาแจ้งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จะพึง ได้รับหลังออกจากราชการอย่างเป็นระบบ	มาก

เมื่อพิจารณารายการแล้ว พบว่า ทุกรายการมีปัญหาการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหา
และบรรจุแต่งตั้ง มีระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก และปานกลาง ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหาร
สถานศึกษา ท่านมีแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการออกจากราชการอย่างไรบ้าง

1.1 การวางแผน

.....

.....

.....

.....

1.2 การดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

1.3 การติดตามประเมินผล

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

การวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา โครงสร้าง และหลักวิชาการ

การวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา โครงสร้าง และหลักวิชาการ

การบริหารงานบุคคล	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า IOC	สรุปผล
ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง							
1. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. สถานศึกษาจัดประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. สถานศึกษามีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. สถานศึกษาจัดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือระเบียบการ กำหนดตำแหน่งและจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. สถานศึกษามีการคิดคำนวณอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า โดยใช้จำนวนข้าราชการครูกับนักเรียนเป็นเกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. สถานศึกษามีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. สถานศึกษานำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. สถานศึกษานำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
10. สถานศึกษาจัดทำมาตรฐานและ ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

การบริหารงานบุคคล	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า IOC	สรุป ผล
11. สถานศึกษากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. สถานศึกษาดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังหน่วยงานต้นสังกัด	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง							
1. สถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งให้เป็นไปตามข้อกำหนด และวิธีการของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ แล้วแต่กรณี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายนอกสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. สถานศึกษามีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. สถานศึกษาดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กระทรวงการคลังกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาตามความสมัครใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. สถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามวิชาเอกและคุณวุฒิ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. สถานศึกษาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นได้ตรงตามวิชาเอก ที่ต้องการ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้

การบริหารงานบุคคล	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า IOC	สรุป ผล
8. สถานศึกษามีการแจ้งนโยบายในเรื่องการบริหารงานบุคคลโดยชี้แจงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ ในที่ประชุม	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
9. สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ							
1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการปฐมนิเทศ บุคลากรที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
3. สถานศึกษาได้ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. สถานศึกษากำหนดหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาคุณภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรองรับในแต่ละปี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาตามหลักสูตรที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. สถานศึกษามีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. สถานศึกษา ติดตาม ประเมินผล การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

การบริหารงานบุคคล	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า IOC	สรุป ผล
9. สถานศึกษาดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ เจตคติ ที่ดีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนการเลื่อนตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส ยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. สถานศึกษาดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านวินัยและการรักษาวินัย							
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	-1	0.80	ใช้ได้
2. สถานศึกษาให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบ วินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในการปฏิบัติงาน แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. สถานศึกษามีการตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน และขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการรับเรื่องร้องทุกข์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. สถานศึกษาแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐาน ที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มี ให้ผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่ร้ายแรงได้รับทราบอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

การบริหารงานบุคคล	คนที่ ที่1	คนที่ ที่2	คนที่ ที่3	คนที่ ที่4	คนที่ ที่5	ค่า IOC	สรุป ผล
6. สถานศึกษาจัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านระเบียบวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความเป็นธรรม อันเนื่อง มาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการออกจากราชการ							
1. สถานศึกษาจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุมและตรวจสอบการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. สถานศึกษาขยับยั้งการลาออกจากราชการและแจ้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนวันขอลาออก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. สถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4. สถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน การทดลองปฏิบัติราชการ ออกจากราชการ ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. สถานศึกษามีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

การบริหารงานบุคคล	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า IOC	สรุปผล
6. สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสม่ำเสมอ ออกจากราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. สถานศึกษา สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่หย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการ ออกจากราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. สถานศึกษา สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ประพฤติไม่เหมาะสม ออกจากราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. สถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลให้จำคุกในความผิด ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ออกจากราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. สถานศึกษาได้ดำเนินการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความขยันปฏิบัติหน้าที่ดีได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งสูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. สถานศึกษาได้ดำเนินการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่อยู่ในระเบียบวินัยทำการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนดีได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13. สถานศึกษาแจ้งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการและบุคลากร ทางการศึกษาจะพึงได้รับหลังออกจากราชการ อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้