

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ

1. ดร.ปฤษฎา ชนะวรรธ อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2. นายนพปฎล บัญพงษ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอ่างทอง
3. นายปรีชา แสงไขว่ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
4. ดร.ณรงค์ ชูศรีชัย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสงวนหญิง  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9  
จังหวัดสุพรรณบุรี
5. นายสุรศักดิ์ เกลี้ยงสะอาด รองผู้อำนวยการ โรงเรียนควนเนียงวิทยา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16  
จังหวัดสงขลา

### รายนามผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

1. นายสมหมาย เก่งการ                      ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลวัดอ่างทอง  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
2. นายไพบุลย์ กลัดแก้ว                    ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดคอบทม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
3. นายวิทยา รัตนธารากร                    ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดถนน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
4. นายฉลอง อำพันเรือง                    ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดปราสาท  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
5. นายกิตติรัตน์ กลัดแก้ว                    ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดวันอุทิศ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล



ที่ ศธ ๐๕๕๐.๙/ว ๔๒

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา  
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตู่ชัย  
อำเภอพระนครศรีอยุธยา  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสุปราณี นาคหัวเพชร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง” ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.ชิตชัย สนั่นเสียง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อมรรัตน์ สนั่นเสียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสุปราณี นาคหัวเพชร และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.รวีวัตร์ สิริภูบาล)

รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ ศธ. ๐๕๕๐.๙ / ๗๗

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา  
ถนนปรีดิพนมยงค์ ตำบลประตู่ชัย  
อำเภอพระนครศรีอยุธยา  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ด้วย นางสาวปราณี นาคหัวเพชร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง” โดยมี ดร.ชิตชัย สนั่นเสียง และ ดร.อมรรัตน์ สนั่นเสียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและผู้อำนวยการโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่ที่ท่าน รับผิดชอบ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในระหว่างวันที่ ๒๖ มีนาคม – เมษายน ๒๕๕๗ สำนักงาน คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวม ข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.รวีวัตร์ สิริภูบาล)

รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ ศธ. ๐๕๕๐.๙/๖๘๙

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา  
ถนนปรีดิพนมยงค์ ตำบลประดู่ชัย  
อำเภอพระนครศรีอยุธยา  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา

ด้วย นางสาวปราวณี นาคหัวเพชร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง" โดยมี ดร.จิตชัย สนั่นเสียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งขณะนี้นักศึกษาอยู่ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ ในระหว่างวันที่ ๘-๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดให้ข้อมูลแก่นักศึกษา เพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิสร กุสุระ)

รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

#### คำชี้แจง

1. งานวิจัยนี้เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษาในการศึกษาสภาพปัญหาและการแก้ไขปัญหา  
ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา  
กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

2. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับสำรวจสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลัก  
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อ่างทอง

3. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการ  
บริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของ  
เศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับหาข้อมูลหรือการศึกษาวิจัยเท่านั้นจะไม่มีผลกระทบต่อ  
ปฏิบัติหน้าที่และเรื่องส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สุปรานี นาคหัวเพชร

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

.....  
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย  $\surd$  ลงใน ( ) หรือเติมข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

( ) ผู้บริหารสถานศึกษา

( ) รองผู้บริหารสถานศึกษา

( ) รักษาการแทนในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

( ) ต่ำกว่า 1 ปี

( ) 1 – 5 ปี

( ) 11 – 15 ปี

( ) มากกว่า 15 ปี

4. ขนาดสถานศึกษา

( ) ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)

( ) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน)

( ) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คน)















### แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

---

#### คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ ด้านการออกจากราชการ

2. แบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยดำเนินการสัมภาษณ์ในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2557

3. ขอให้ท่านพิจารณาปัญหาตามแบบสัมภาษณ์ที่ได้ข้อค้นพบจากการวิจัย ในปัญหาแต่ละด้าน โดยให้ท่านช่วยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน เพื่อนำไปสู่การวางแผนการบริหารงานบุคคลต่อไป

**ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์**

ชื่อ (ผู้ให้สัมภาษณ์)..... นามสกุล.....

ตำแหน่ง..... วุฒิการศึกษา.....

หน่วยงาน.....

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....

สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ ..... เดือน..... พ.ศ. ....

ตั้งแต่เวลา..... น. ถึงเวลา.....น.

สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 การแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

| ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง  | ระดับปัญหา |      |          |
|--|------------|------|----------|
|  | $\bar{X}$  | S.D. | ความหมาย |
| 1. สถานศึกษามีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าเป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าองค์กรจะมีจำนวนบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและเพียงพอ ตามความจำเป็นในอนาคต | 3.61       | 1.04 | มาก      |
| 2. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังบุคคลกับภารกิจของสถานศึกษาตามความต้องการและความจำเป็น  | 2.94       | 0.95 | ปานกลาง  |
| 3. สถานศึกษามีคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีฉันทามติในการคัดเลือกคนอย่างมีเหตุผลไม่เกิดระบบที่เกิดอคติขึ้น  | 2.66       | 0.94 | ปานกลาง  |
| 4. สถานศึกษามีการเตรียมการด้านกำลังบุคคลให้สามารถพร้อมรับผลกระทบการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังในอนาคต  | 2.36       | 1.03 | น้อย     |
| 5. สถานศึกษามีการรับบุคคลตามความจำเป็น จัดบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะของงานส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสพัฒนาตนเองและมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ  | 2.22       | 0.90 | น้อย     |
| 6. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีฉันทามติในการคัดเลือกบุคคลอย่างมีเหตุผล เน้นรับเฉพาะคนดี คนเก่ง ที่มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์เข้าร่วมปฏิบัติงาน                       | 2.33       | 0.92 | น้อย     |
| 7. สถานศึกษามีนโยบายการดูแลบุคคลทุกคนอย่างทั่วถึงเป็นธรรมใช้ระบบคณะกรรมการบุคคล ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานใช้ระบบคุณธรรม  | 2.33       | 0.92 | น้อย     |
| 8. สถานศึกษามีการวางแผนเตรียมความพร้อมของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งล่วงหน้า 3 ปี  | 2.20       | 0.88 | น้อย     |
| 9. สถานศึกษามีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่ชัดเจนคำนึงถึงเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ   | 2.30       | 0.85 | น้อย     |
| รวม  | 2.55       | 0.74 | ปานกลาง  |



## 2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

| ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง  | ระดับปัญหา |      |          |
|---|------------|------|----------|
|   | $\bar{X}$  | S.D. | ความหมาย |
| 1. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ ใช้หลักเหตุและผลในการคัดเลือก   | 2.13       | 0.77 | น้อย     |
| 2. สถานศึกษา มีกระบวนการสรรหาที่คุ้มค่า ไม่สิ้นเปลือง สามารถคัดเลือกบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง เข้ามารับราชการ   | 2.54       | 0.75 | ปานกลาง  |
| 3. สถานศึกษาดำเนินการสรรหาตามหลักการของระบบคุณธรรม ผู้ที่ดำเนินการสรรหาจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมไม่มีอคติหรือเอนเอียงเข้าข้างผู้เข้ารับการสรรหาบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษ | 2.72       | 0.92 | ปานกลาง  |
| 4. สถานศึกษามีการแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การมอบหมายงานชัดเจนถูกต้องและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล  | 2.43       | 1.03 | น้อย     |
| 5. สถานศึกษามีการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานให้แก่บุคคลได้ตรงตามความสามารถ   | 2.84       | 1.00 | ปานกลาง  |
| 6. สถานศึกษามีบุคคลที่มีหน้าที่ในการสรรหาบุคคลมีความรู้ความเข้าใจลักษณะขององค์กรและคุณลักษณะของบุคคล  | 2.56       | 0.87 | ปานกลาง  |
| 7. สถานศึกษาดำเนินการสรรหาบุคคลตามหลักของระบบคุณธรรม ตามกฎหมาย ระเบียบที่กำหนดไว้ทุกขั้นตอน ด้วยความรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวัง   | 2.53       | 0.99 | ปานกลาง  |
| 8. สถานศึกษาดำเนินการสรรหาบุคคลยึดหลักนโยบายความโปร่งใส เสมอภาค และเป็นธรรม   | 2.68       | 0.91 | ปานกลาง  |
| 9. สถานศึกษามีการประเมินสมรรถนะของบุคคลที่องค์กรต้องการใช้ประโยชน์จากข้าราชการ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถของบุคคล   | 2.30       | 0.85 | น้อย     |
| รวม   | 2.53       | 0.62 | ปานกลาง  |



## 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

| ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ   | ระดับปัญหา |      |          |
|--|------------|------|----------|
|  | $\bar{X}$  | S.D. | ความหมาย |
| 1. กำหนดนโยบาย และวางแผนงานที่ชัดเจนในการอบรมพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน โดยใช้หลักความเป็นธรรมชาติ ความเสมอภาค ความโปร่งใส   | 2.70       | 1.17 | ปานกลาง  |
| 2. สถานศึกษามีการวางแผนและเตรียมความพร้อมของบุคคลโดยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลไว้ล่วงหน้าจะทำให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากศักยภาพของทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้   | 2.68       | 0.79 | ปานกลาง  |
| 3. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนาเป็นขั้นตอนที่จะบอกให้ทราบว่า องค์กรควรจะมีการฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคคลหรือไม่  | 3.08       | 1.09 | ปานกลาง  |
| 4. สถานศึกษามีการฝึกอบรมและพัฒนา หลายองค์กรในปัจจุบันขาดความพร้อมในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล เพราะมักคำนึงเรื่องงบประมาณซึ่งเป็นต้นทุน   | 2.85       | 0.99 | ปานกลาง  |
| 5. สถานศึกษาพัฒนาบุคคลตามความจำเป็น มีการศึกษาความต้องการในการพัฒนา ก่อนเพื่อที่ได้รับรู้ความต้องการที่แท้จริงของผู้ที่ต้องเข้ารับการพัฒนา ไม่ต้องเสียงบประมาณไปในเรื่องที่ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา | 2.88       | 0.97 | ปานกลาง  |
| 6. สถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต โดยริเริ่มโครงการพัฒนาภาวะผู้นำขององค์กรอย่างต่อเนื่อง มีโครงการส่งเสริมบุคคลให้ศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ                               | 2.43       | 2.02 | น้อย     |
| 7. สถานศึกษาส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีความสำคัญกับเรื่องสุขภาพความปลอดภัย สร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบการตอบสนองผลประโยชน์ที่เป็นธรรมชาติ  | 2.49       | 0.99 | น้อย     |
| 8. สถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองตามความต้องการความจำเป็นมีความยุติธรรมในการขอเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง มีความเสมอภาคในการได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ                  | 2.36       | 0.79 | น้อย     |
| รวม  | 2.63       | 0.65 | ปานกลาง  |





## 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

| ด้านวินัยและการรักษาวินัย   | ระดับปัญหา |      |          |
|---|------------|------|----------|
|   | $\bar{X}$  | S.D. | ความหมาย |
| 1. สถานศึกษาให้โอกาสแก่บุคคลในองค์กรในสิ่งที่สมควรได้ตามความสามารถของบุคคลอย่างแท้จริงและรู้จักให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง  | 2.45       | 0.63 | น้อย     |
| 2. สถานศึกษาคำนึงเหตุปัจจัยที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ การใช้เหตุผลในการบริหารบุคคล การตัดสินใจต่างๆ อย่างรอบคอบมากกว่าใช้อารมณ์ส่วนตัว และเป็นธรรม  | 2.51       | 0.62 | ปานกลาง  |
| 3. สถานศึกษามีการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์หรือความเปลี่ยนแปลงอะไรขึ้น ในทางดีหรือร้าย สามารถรักษามาตรฐานความเป็นกลางในการบริหารงานบุคคลเอาไว้ได้ | 2.46       | 0.60 | น้อย     |
| 4. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน สอบสวน กรณีบุคคลกระทำผิดวินัย ด้วยความเที่ยงตรงเป็นธรรม ใช้เหตุและผลมากกว่าอารมณ์ในการตัดสินใจ  | 2.13       | 0.34 | น้อย     |
| 5. สถานศึกษาดำเนินการด้วยความยุติธรรมเมื่อบุคคลปฏิบัติตนผิดวินัย การลงโทษอย่างเหมาะสมเมื่อบุคคลกระทำผิดวินัย  | 2.20       | 0.40 | น้อย     |
| รวม   | 2.35       | 0.27 | น้อย     |





**ภาคผนวก ง**

**ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา โครงสร้าง และหลักวิชาการ  
ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบ**

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการศึกษาศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงาน  
บุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

| รายการประเมิน  | คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ |         |         |         |         |         |           |
|--|----------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|
|  | คนที่ 1                          | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | ค่า IOC | การ แปลผล |
| <b>ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง</b>   |                                  |         |         |         |         |         |           |
| 1. สถานศึกษามีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้า เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการด้าน ทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้เกิดความ มั่นใจว่าองค์กรจะมีจำนวนบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ เหมาะสมและเพียงพอ ตามความจำเป็นในอนาคต | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้    |
| 2. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมิน สภาพความต้องการกำลังบุคคลกับภารกิจของ สถานศึกษาตามความต้องการและความจำเป็น  | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้    |
| 3. สถานศึกษามีคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล อย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีฉันทามติในการคัดเลือก คนอย่างมีเหตุผลไม่เกิดระบบที่เกิดอคติขึ้น  | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้    |
| 4. สถานศึกษามีการเตรียมการด้านกำลังบุคคลให้ สามารถพร้อมรับผลกระทบการเปลี่ยนแปลงด้าน ต่างๆที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อ อัตรากำลังในอนาคต   | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้    |
| 5. สถานศึกษามีการรับบุคคลตามความจำเป็น จัด บุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน ส่งเสริมให้บุคคลมี โอกาสพัฒนาตนเองและ มี ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ   | 0                                | +1      | +1      | +1      | +1      | 0.8     | ใช้ได้    |
| 6. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก บุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีฉันทามติในการ คัดเลือกบุคคลอย่างมีเหตุผล เน้นรับเฉพาะคนดี คน เก่ง ที่มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์เข้าร่วมปฏิบัติงาน                        | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้    |

| รายการประเมิน  | คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ |         |         |         |         |         |          |
|--|----------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
|  | คนที่ 1                          | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | ค่า IOC | การแปลผล |
| 7. สถานศึกษามีนโยบายการดูแลบุคคลทุกคนอย่างทั่วถึงเป็นธรรมใช้ระบบคณะกรรมการบุคคล ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานใช้ระบบคุณธรรม  | 0                                | +1      | +1      | +1      | +1      | 0.8     | ใช้ได้   |
| 8. สถานศึกษามีการวางแผนเตรียมความพร้อมของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งล่วงหน้า 3 ปี  | 0                                | +1      | +1      | +1      | +1      | 0.8     | ใช้ได้   |
| 9. สถานศึกษามีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่ชัดเจนคำนึงถึงเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ                                     | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้   |
| <b>ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</b>  |                                  |         |         |         |         |         |          |
| 1. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ ใช้หลักเหตุและผลในการคัดเลือก  | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้   |
| 2. สถานศึกษา มีกระบวนการสรรหาที่คุ้มค่า ไม่สิ้นเปลือง สามารถคัดเลือกบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง เข้ามารับราชการ  | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้   |
| 3. สถานศึกษาดำเนินการสรรหาตามหลักการของระบบคุณธรรม ผู้ที่ดำเนินการสรรหาจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม ไม่มีอคติหรือเอนเอียงเข้าข้างผู้เข้ารับการสรรหาบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษ | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้   |
| 4. สถานศึกษามีการแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การมอบหมายงานชัดเจนถูกต้อง และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล  | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้   |
| 5. สถานศึกษามีการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานให้แก่บุคคลได้ตรงตามความสามารถ  | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้   |
| 6. สถานศึกษามีบุคคลที่มีหน้าที่ในการสรรหาบุคคลมีความรู้ความเข้าใจลักษณะขององค์กร และคุณลักษณะของบุคคล  | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้   |

| รายการประเมิน  | คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ |         |         |         |         |         |          |
|--|----------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
|  | คนที่ 1                          | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | ค่า IOC | การแปลผล |
| 7. สถานศึกษาดำเนินการสรรหาบุคคลตามหลักของระบบคุณธรรม ตามกฎหมาย ระเบียบที่กำหนดไว้ทุกขั้นตอน ด้วยความรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวัง                              | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้   |
| 8. สถานศึกษาดำเนินการสรรหาบุคคลยึดหลักนโยบายความโปร่งใส เสมอภาค และเป็นธรรม  | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้   |
| 9. สถานศึกษามีการประเมินสมรรถนะของบุคคลที่องค์การต้องการใช้ประโยชน์จากข้าราชการ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถของบุคคล   | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้   |
| <b>ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ</b>  |                                  |         |         |         |         |         |          |
| 1. กำหนดนโยบาย และวางแผนงานที่ชัดเจนในการอบรมพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน โดยใช้หลักความเป็นธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส                       | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้   |
| 2. สถานศึกษามีการวางแผนและเตรียมความพร้อมของบุคคลโดยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลไว้ล่วงหน้าจะทำให้้องค์การสามารถใช้ประโยชน์จากศักยภาพของทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้ | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้   |
| 3. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนาเป็นขั้นตอนที่จะบอกให้ทราบว่าองค์กรควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคคลหรือไม่                               | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้   |
| 4. สถานศึกษามีการฝึกอบรมและพัฒนา หลายองค์กรในปัจจุบันขาดความพอประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล เพราะมักคำนึงเรื่องงบประมาณซึ่งเป็นต้นทุน                      | -1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 0.6     | ใช้ได้   |



| รายการประเมิน   | คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ |         |         |         |         |         |          |
|---|----------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
|   | คนที่ 1                          | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | ค่า IOC | การแปลผล |
| 5. สถานศึกษาพัฒนาบุคคลตามความจำเป็น มีการศึกษาความต้องการในการพัฒนาก่อนเพื่อที่<br>ได้รับรู้ความต้องการที่แท้จริงของผู้ที่ต้องเข้ารับ<br>การพัฒนา ไม่ต้องเสียงบประมาณไปในเรื่องที่ไม่<br>มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้   |
| 6. สถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมสำหรับ<br>อนาคตโดยริเริ่มโครงการพัฒนาภาวะผู้นำของ<br>องค์กรอย่างต่อเนื่อง มีโครงการส่งเสริมบุคคล<br>ให้ศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยชั้นนำทั้งในและ<br>ต่างประเทศ                           | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้   |
| 7. สถานศึกษาส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>ให้ความสำคัญกับเรื่องสุขภาพความปลอดภัย<br>สร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบการตอบสนอง<br>ผลประโยชน์ที่เป็นธรรม  | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้   |
| 8. สถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคคล<br>ทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองตามความ<br>ต้องการความจำเป็นมีความยุติธรรมในการขอ<br>เลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง มีความเสมอภาคใน<br>การได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ             | 0                                | +1      | +1      | +1      | +1      | 0.8     | ใช้ได้   |
| <b>ด้านวินัยและการรักษาวินัย</b>  |                                  |         |         |         |         |         |          |
| 1. สถานศึกษาให้โอกาสแก่บุคคลในองค์กรใน<br>สิ่งที่สมควรได้ ตามความสามารถของบุคคลอย่าง<br>แท้จริงและรู้จักให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะ<br>พัฒนาตนเอง   | -1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 0.6     | ใช้ได้   |
| 2. สถานศึกษาคำนึงเหตุปัจจัยที่เกิดขึ้นอย่าง<br>รอบคอบ การใช้เหตุผลในการบริหารบุคคล การ<br>ตัดสินใจต่าง ๆ อย่างรอบคอบมากกว่าใช้อารมณ์<br>ส่วนตัว และเป็นธรรม   | -1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 0.6     | ใช้ได้   |

| รายการประเมิน   | คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ |         |         |         |         |         |          |
|---|----------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
|   | คนที่ 1                          | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | ค่า IOC | การแปลผล |
| 3. สถานศึกษามีการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์หรือความเปลี่ยนแปลงอะไรขึ้น ในทางดีหรือร้าย สามารถรักษามาตรฐานความเป็นกลางในการบริหารงานบุคคลเอาไว้ได้ | -1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 0.6     | ใช้ได้   |
| 4. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน สอบสวน กรณีบุคคล กระทำผิดวินัย ด้วยความเที่ยงตรงเป็นธรรม ใช้เหตุและผลมากกว่าอารมณ์ในการตัดสิน   | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้   |
| 5. สถานศึกษาดำเนินการด้วยความยุติธรรมเมื่อบุคคลปฏิบัติตนผิดวินัย การลงโทษอย่างเหมาะสมเมื่อบุคคลกระทำผิดวินัย  | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้   |
| <b>ด้านการออกจากราชการ</b>  |                                  |         |         |         |         |         |          |
| 1. สถานศึกษามีการตัดสินใจจะต้องมีเหตุผลพิจารณาจากเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ เที่ยงตรง ปราศจากอคติ  | -1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 0.6     | ใช้ได้   |
| 2. สถานศึกษามีการเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อรองรับผลกระทบการออกจากราชการและการเปลี่ยนแปลง โดยตั้งอยู่บนความไม่ประมาท   | -1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 0.6     | ใช้ได้   |
| 3. สถานศึกษาได้สร้างวัฒนธรรมด้านคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน ความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความสามัคคีให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา                                 | -1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 0.6     | ใช้ได้   |
| 4. สถานศึกษามีการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการออกจากราชการของครู โดยเฉลี่ยงานตามหน้าที่อย่างเหมาะสมโดยไม่ให้เกิดผลเสียต่องาน   | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้   |

| รายการประเมิน   | คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ |         |         |         |         |         |          |
|---|----------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
|   | คนที่ 1                          | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | ค่า IOC | การแปลผล |
| 5. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต หลังจากการออกจากราชการ | +1                               | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.00    | ใช้ได้   |

### ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา เท่ากับ 0.60 – 1.00 ซึ่งสอดคล้องและมีความตรงเชิงเนื้อหาทุกรายการ

**ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบ**  
**สัมภาษณ์ในวัน 8 - 30 กันยายน 2557**

จากการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 2 ด้านคือ ด้านการออกจากราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญและได้เสนอแนะการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

**1. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**

ปัญหาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม และเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อกระบวนการศึกษา ทำให้บุคคลต้องมีความจำเป็นในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ควรวิธีแก้ไขปัญหาดังนี้

คำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนัก ให้มีความสำคัญ บุคคลในสถานศึกษา กำหนดนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนในการอบรมพัฒนาบุคคลให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยใช้หลักความเป็นธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือและการยอมรับจากบุคคลในสถานศึกษา สสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคคลในด้านต่างๆ ใช้ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 1)

ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคคลก่อนการเข้ารับ การอบรมพัฒนาบุคคล เพื่อที่รับรู้ความต้องการที่แท้จริงของบุคคลที่ต้องการพัฒนา และไม่เสียงบประมาณไปในเรื่องที่ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา บุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้รอบรอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรม จริยธรรม เช่น ขยัน อดทน พากเพียร ซื่อสัตย์สุจริต พร้อมทั้งมีความสามารถที่จะรับรองการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 2)

การบริหารสถานศึกษา ยึดหลักการบริหารสถานศึกษา การมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสาร ร่วมกันทุกทาง มีการประชุมหัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มสาระ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง บุคคลต้องการพัฒนาตนเองในด้านใด ส่งเสริมให้ตรงความรู้ความสามารถ สายงาน เพื่อนำผลมาพัฒนาตนเอง และสถานศึกษา (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 3)

เชียววิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้ในด้านการพัฒนาวิชาชีพด้านต่าง ๆ แก่บุคคลในสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งบุคคลเข้ารับการอบรม ตามคำสั่ง ตามความสมัครใจ ให้ตรงกับงานและความสามารถ เพื่อให้บุคคลเกิดการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพร้อมเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา จัดส่งบุคคลเข้ารับการอบรม สัมมนาร่วมกับหน่วยงาน ภายนอกและกลับมาขยายผลให้ทั่วถึง (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 4)

จัดส่งบุคคลเข้าร่วมศึกษา คุงานแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา นำผลการพัฒนาตนเองมาขยายผล ต่อยอดให้บุคคลภายในสถานศึกษารับทราบ มีการบริหารบุคคลภายในสถานศึกษา ย่อยๆ เพื่อให้รับรู้ข่าวสารร่วมกันจัดการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลงานของบุคคล ตามความเหมาะสม (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 5)

## 2. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งเนื่องจากปัจจุบันสถานศึกษาต่างได้บุคคลที่ไม่ตรงกับความต้องการ เนื่องจากปัญหาการรับฝากงาน หรือการวางกรอบแผนงานที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดปัญหาผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หรือในแต่ละแผนก / ฝ่าย มีบุคคลมากเกินไปจนมีความจำเป็น มีน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการในปริมาณงานดั่งนั้น ควรจะมีวิธีการแก้ไขปัญหาดังนี้

### คำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์

การวางแผนอัตรากำลัง ถูกกำหนดโดยหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้กำหนดจำนวนอัตรามาให้ตามความต้องการของสถานศึกษา บางครั้งตรงตามเอกที่ที่ต้องการบางครั้งไม่ตรงตามเอกที่สถานศึกษาต้องการ ผู้บริหารคัดเลือกและวางบุคคลให้ตรงกับงานที่เขาสามารถและหาความรู้เพิ่มเติมตามงานที่ได้รับมอบหมาย (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 1)

การวางแผนการรับบุคคลเข้าทำงานจะถูกกำหนดกรอบโดยอัตรากำลังโดยคิดตามจำนวนเด็กนักเรียนเด็กต่ำกว่า 120 คน จะได้จำนวนครู 6 คน เด็กมากกว่า 120 คน จะมีครู 10 คน โดยเป็นไปตามระเบียบข้อกำหนด (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 2)

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาวิจัยอัตรากำลังบุคคล เพื่อให้การทำงานของสถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมาย จัดทำแผนรองรับกำลังบุคคลที่ต้องการหรือที่ตำแหน่งขาดหายไป เป็นที่ต้องการของสถานศึกษา สร้างโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 3)

การวางแผนรับบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรเตรียมความพร้อมในการรับบุคคลเข้าทำงาน ควรมีความหลายหลายในความรู้ความสามารถ ความถนัดจัดบุคคลให้เหมาะกับงาน มอบหมายงานให้ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ จัดบุคคลให้ตรงกับวิชาเอกหรือความถนัด ความสามารถ ให้มากที่สุด (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 4)

มีการวางแผนทรัพยากรบุคคล ในอนาคต ดำเนินการด้วยความรอบรู้รอบคอบ ระมัดระวัง มีเหตุผลสร้างความเป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใส เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 5)

### 3. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ปัญหาด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เนื่องจากปัจจุบันบุคคลต่างประพฤติดปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับวิชาชีพ ทำให้เกิดความเสื่อมเสีย ดังนั้น ควรมีวิธีการแก้ไขปัญหา ดังนี้

คำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์

การสรรหาบุคคลเข้าทำงานต้องสอบสวนจุดเน้นของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 1)

ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการสรรหาบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนดไว้ทุกขั้นตอน ด้วยความรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวังสรรหาบุคคลโดยวิธีจากภายใน และภายนอกควรใช้เหตุผล ไม่เลือกปฏิบัติและตรวจสอบได้ (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 2)

การสรรหาคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมกับความเป็นครู (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 3)

ผู้ที่ดำเนินการสรรหา จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม ไม่มีอคติ หรือเอินเอียง เข้าข้างผู้เข้ารับการสรรหาบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษ หลักต่อมาจะต้องใช้หลักของความพอประมาณ ไม่สิ้นเปลือง แต่สามารถคัดเลือกบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง เข้ามารับราชการ (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 4)

การสรรหาคำนึงถึงความต้องการของสถานศึกษาเป็นหลัก ประโยชน์ที่จะได้รับจากบุคคล ที่เข้าทำงาน การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานต้องมีความเป็นธรรม ไม่มีอคติ การลำเอียง เล่นพักเล่นพวก ได้บุคคลที่มี คุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 5)

### 4. ด้านการออกจากราชการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ปัญหาด้านการออกจากราชการ พบว่า เนื่องจากในปัจจุบันมีบุคคลทางการศึกษากระทำผิดวินัย เนื่องจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้บุคคลทางการศึกษาขาดสมาธิในการ

ปฏิบัติหน้าที่ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน ความเพียร การใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความสามัคคี ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นในสถานศึกษา การกระทำผิดวินัยทำให้บุคคลจำเป็นต้องออกจากราชการ ดังนั้น ควรมีวิธีการแก้ไขปัญหาดังนี้

คำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์

ให้ความรู้กับบุคคล เรื่องผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการอยู่ในราชการ กกับการออกจากราชการ (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 1)

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เช่น ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การวางแผนด้านบุคคล เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 2)

สร้างระบบ ระเบียบ วัฒนธรรมของสถานศึกษา ผู้น้อยเคารพผู้ใหญ่ เช่น ร่วมแสดงความคิดเห็นกับผู้เกษียณ ให้กำลังใจร่วมกัน (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 3)

จัดทำแผนกำลังบุคคลที่ต้องการ และเป็นที่ต้องการของสถานศึกษา ขอกการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เช่น เชิญผู้มีความรู้ในเรื่องต่างๆ มาช่วยสอนเด็กนักเรียน ทางงบประมาณสนับสนุนจ้างบุคคลทดแทนตำแหน่งงานที่ขาดหายไป (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 4)

การวางแผนบุคคล เตรียมความพร้อมในอนาคต จัดทำแผนรองรับกำลังบุคคลที่ต้องการหรือที่ขาดหายไป และเป็นที่ต้องการของส่วนราชการ ขอกการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เช่น เชิญผู้มีความรู้ในเรื่องต่างๆ มาช่วยสอนเด็กนักเรียน ทางงบประมาณสนับสนุนจ้างตำแหน่งงานที่ขาดหายไป (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 5)

##### 5. ด้านวินัยและการรักษาวินัยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ปัญหาด้านวินัยและการรักษาวินัย เนื่องจากปัจจุบันบุคคลทางการศึกษาต่างประพฤติผิดวินัย ทำให้เกิดความเสื่อมเสียแก่วิชาชีพและสถานศึกษา ดังนั้น ควรมีวิธีการแก้ไขปัญหาดังนี้

คำกล่าวของผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้บังคับใต้บัญชาเคารพ เช่น เรื่องการแต่งกายให้เหมาะกับวันเวลา การมาสถานศึกษาแต่เช้า กลับหลัง ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาแบบพี่น้อง (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 1)

ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้บังคับใต้บัญชาเคารพ รักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมผู้กระทำความดี ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลงโทษผู้กระทำความผิดตามวินัย (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 2)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด มีการฝึกระบบบุคคล เพื่อให้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง เพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำ

ผิดในวิชาชีพ เช่น การอยู่เวลาในเวลาราชการและวันหยุดราชการ เพื่อรักษาความเรียบร้อย ความปลอดภัยของสถานศึกษา (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 3)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริมผู้กระทำความดี ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลงโทษผู้กระทำความผิดตามวินัย (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 4)

ผู้บริหารควรใช้หลักการอยู่ร่วมกันแบบพี่ น้อง ยึดหลักการมีส่วนร่วม หลักประชาธิปไตย หลักหลักนิติธรรม คิดดี ทำดี พูดดี มีคุณธรรม จริยธรรม จัดสำนึกผลของการกระทำ ทำดีสนับสนุน ทำผิดถูกลงโทษว่ากล่าวตักเตือน (ผู้ให้สัมภาษณ์ ท่านที่ 5)