

แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ
เขตการศึกษา 7 ตามหลักพละ 4

GUIDELINES FOR DEVELOPING THE EFFICIENCY OF PERSONNEL
MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS
NETWORK TO PROMOTE THE EFFICIENCY OF EDUCATION IN SPECIAL
EDUCATION CENTERS, EDUCATIONAL AREA 7, ACCORDING TO IV BALA.



¹ยศวริศ เพิ่มบุญ, ²พระเทพวชิรเมธี (วีระ วรปญฺโญ) และ ³อานนท์ เมธีวรฉัตร

¹Yodwarit Purmboon, ²Phrathepvachiramedhi (Weera Worapanyo),

and ³Anond Metheevarachatra

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

¹aunyodwarit@gmail.com

Received: October 23, 2024; **Revised:** November 5, 2024; **Accepted:** December 29, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ตามหลักพละ 4 มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 2) เพื่อหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ตามหลักพละ 4 ผลการวิจัย

¹นักศึกษานิพนธ์โท สาขาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

พบว่า แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 2.1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ปัญญาพละ (กำลังความรู้) ควรใช้ความรู้และมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี วิริยะพละ (กำลังความเพียร) ควรมีความเพียร ขยัน มุ่งมั่น อดทน ในบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายภาระหน้าที่ทุกประการ อนวัชขพละ (กำลังความสุจริต) ควรมีการวางแผนอัตรากำลังด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม สังคหพละ (กำลังการสงเคราะห์) ควรวางตัวเป็นกลางในการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา 2.2) ด้านการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัญญาพละ (กำลังความรู้) ควรจัดคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาข้าราชการครูมีความเหมาะสม วิริยะพละ (กำลังความเพียร) ควรประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำ นำข้อบกพร่องที่ได้จากการประชุมมาวิเคราะห์เพื่อแสวงหาบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ อนวัชขพละ (กำลังความสุจริต) ควรวางตนเป็นกลางในการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถ สังคหพละ (กำลังการสงเคราะห์) ควรให้กำลังใจกับผู้ที่เข้าปฏิบัติงาน 2.3) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัญญาพละ (กำลังความรู้) ควรพิจารณาให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร วิริยะพละ (กำลังความเพียร) ควรมีความมุ่งมั่นในการบริหารงานวางแผนพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร อนวัชขพละ (กำลังความสุจริต) ควรบริหารงานที่เป็นระบบถูกต้องแบบอย่างที่ดีในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต สังคหพละ (กำลังการสงเคราะห์) ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง 2.4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปัญญาพละ (กำลังความรู้) จัดประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินบุคลากร วิริยะพละ (กำลังความเพียร) ควรประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม อนวัชขพละ (กำลังความสุจริต) ใช้ดุลยพินิจพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังคหพละ (กำลังการสงเคราะห์) ควรแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า

คำสำคัญ : แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล, ตามหลักพละ 4

Abstract

The research on guidelines for developing the efficiency of personnel management of educational administrators network to promote the efficiency of educational institution in special education center, educational area 7 according to Iv Bala had the following objectives: 1) to study the efficiency of personnel management of educational administrators network to promote the efficiency of educational institution

in special education center, educational area 7 and 2) to propose the guidelines for developing the efficiency of personnel management of educational administrators network to promote the efficiency of educational institution in special education center, educational area 7 according to Iv Bala. The research results found that: The guidelines for developing the efficiency of personnel management of educational administrators network to promote the efficiency of educational institution In special education center, educational area 7 according to IV Bala as following: 2.1) in terms of manpower planning; school administrators should use their knowledge and ability to manage the school well (power of wisdom), school administrators should be diligent, determined, and patient in managing the school according to the scope of all duties (power of energy), school administrators should plan manpower with fairness (power of faultlessness), school administrators should be neutral in listening to the opinions of their subordinates (power of sympathy), 2.2) In terms of the allocation of civil servant teacher and educational personnel; school administrators should arrange for an order to appoint a suitable teacher recruitment committee (benefaction), school administrators should hold a meeting and analyze the shortcomings to find personnel according to the specified qualifications (power of energy), 2.3) in terms of developing teachers and educational personnel; school administrators should consider allowing everyone to participate in the preparation of personnel development plans (power of wisdom), school administrators should plan personnel development according to the organization's needs (power of energy), 2.4) In terms of performance evaluation of school administrators and teachers; school administrators explain the criteria for personnel evaluation (power of wisdom), school administrators should evaluate the performance of their personnel fairly (power of faultlessness), school administrators should inform personnel in advance of the performance evaluation criteria. (power of sympathy)

Keywords: Guidelines for Developing the Efficiency of Personnel Management, Iv Bala

บทนำ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่จัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับคนพิการและบุคคลซึ่งไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาสให้มีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด โดยให้ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเป็นศูนย์ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมของคนพิการรวมทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จัดสื่อจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้บริการและความช่วยเหลือเกี่ยวข้อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3, 2553) ประกอบกับมีพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ประกาศเรื่องการปฏิบัติหน้าที่อื่นของศูนย์การศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2553 จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับกฎหมายและภาระงานที่สามารถดำเนินการได้อย่างแท้จริง

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก (ออนไลน์) เขตพื้นที่บริการการศึกษาเพื่อคนพิการศูนย์ครอบคลุมทั้งจังหวัดพิษณุโลก และให้การช่วยเหลือสนับสนุนเครือข่ายศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดต่างๆ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง 7 จังหวัด ได้แก่ กำแพงเพชร นครสวรรค์ ตาก พิจิตร เพชรบูรณ์ สุโขทัย และอุตรดิตถ์ ได้จัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เป็นสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีบทบาทหน้าที่จัดการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และจัดทำแผนการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษา มีขอบข่ายภารกิจการบริหารและการจัดการตามโครงสร้างการบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษในภารกิจ 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ 2) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 3) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน

ในเครือข่ายศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ได้ดำเนินการจัดการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาพิเศษ พ.ศ.2543 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2543) และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาปีการศึกษา 2561 – 2564 และแบบรายงานประจำปีศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นประจำปีของการศึกษาทั้งเครือข่าย พบว่า ยังมีปัญหาในการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลัง บุคลากรไม่ครบตามกรอบขาดแคลนครูวิชาเอก บุคลากรไม่ครบตามเกณฑ์มาตรฐาน ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานเนื่องมาจากการโยกย้าย ปัญหาด้านการจัดสรรอัตรากำลัง บุคลากรไม่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ บุคลากรใหม่บางส่วนขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านส่งเสริมกำลังคนให้ปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรยังขาดการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา จึงจำเป็นต้องมีการศึกษา และวิเคราะห์การบริหารงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีประสิทธิภาพเพียงใดในการบริหาร

และสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งนอกจากการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานแล้วนั้น ผู้บริหารและครูผู้สอนควรต้องมีหลักพุทธธรรมซึ่งเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวกับการปกครองและการดูแลคนที่ควรจะมีไว้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและกำกับความประพฤติ และควรปฏิบัติตนโดยชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่นทำให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก (ออนไลน์) สอดคล้องกับแนวคิดของพระมหาศรีณญ อุทโยโร (ปีนอำคา) (2562) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำตามหลักผละ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า ผละ หรือกำลังแห่งคุณธรรมทั้ง 4 ประการ ช่วยทำให้นักบริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นักบริหารจะสามารถวางแผนจัดองค์การ แต่งตั้งบุคลากร อำนาจการและควบคุมได้ดี ต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริต และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยังมีคุณธรรม 4 ข้อนี้เพิ่มมากขึ้นเท่าใดก็ยิ่งทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการนำหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะเป้าหมายการศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนจากปริมาณสู่คุณภาพ เพื่อให้การดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาไปสู่เป้าหมายประสงค์ที่วางไว้

จากข้อมูลดังกล่าว ให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาถึงแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ตามหลักผละ 4 ว่าสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลมากน้อยเพียงใด มีปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานอย่างไร ซึ่งจะทำให้ทราบถึงการนำหลักผละ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลทางการศึกษา รวมทั้งผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางหนึ่งที่จะนำมาปรับปรุง พัฒนา หรือสนับสนุนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้มีหน้าที่รับผิดชอบหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาได้นำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการประกอบการวางแผนแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7
2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ตามหลักผละ 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ตามหลัก พละ 4 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ (Interviewing) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในขั้นตอนศึกษา สภาพการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษา พิเศษ เขตการศึกษา 7 จำนวน 17 คน เลือกจากกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง

1.2 ผู้วิจัยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในขั้นตอนแนวทาง พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ตามหลักพละ 4 โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 กลุ่ม 1) ผู้มีความรู้ด้านพุทธศาสนา 2) ผู้มีความรู้ด้านบริหารงานบุคคลและการศึกษาพิเศษ 3) ด้าน บริหารการศึกษา จำนวน 9 รูป/คน โดยผู้วิจัยได้ทำการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง กำหนดเกณฑ์ คัดเลือก ดังนี้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบวิเคราะห์เอกสาร (Document Study) เพื่อศึกษาเอกสาร และวิเคราะห์ ผลสัมภาษณ์และพัฒนาร่างแนวทางประสิทธิภาพงานบุคคล

2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อศึกษาจาก การสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง 2) ด้านการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการ พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2.3. แบบสัมภาษณ์ที่ได้ร่างแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 พิจารณาร่างแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลด้วยการสนทนา กลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

จากการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้วยระเบียบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน และแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล จากผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 17 คน ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบว่า มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำแผนประกอบด้วยการจัดทำข้อมูลนักเรียน ข้อมูลการเกษียณอายุราชการ ข้อมูลวุฒิการศึกษา สาขาวิชาเอก ความต้องการครูและบุคลากรเพิ่มของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลครู บุคลากรและอัตรากำลังของสถานศึกษา โดยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ศึกษานโยบายและแนวทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางหรือนโยบาย จัดสรรครูและบุคลากรให้ตรงตามความสามารถและความถนัด และดำเนินการปฏิบัติตามแผนอัตรากำลังสถานศึกษาจัดหาอัตรากำลังตามอำนาจของสถานศึกษา

2) ด้านการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า มีการประชุมคณะกรรมการวางแผนกรอบอัตรากำลัง วิเคราะห์ความต้องการหรือเป้าหมายของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับรูปแบบของงาน จัดทำข้อมูลสารสนเทศ วิเคราะห์ข้อมูล ด้านการศึกษา สาขาวิชาให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง สำรวจข้อมูลด้านกำลังคนต่อภาระงาน วิเคราะห์แนวโน้มและเป้าหมายของสถานศึกษา กำหนดหลักเกณฑ์ในการจ้างและการคัดเลือก กำหนดวิธีการจัดสรรอัตรากำลังและการพิจารณาคำร้องของผู้ประสงค์ย้ายสถานศึกษา และจัดสรรบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษา

3) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า มีการวางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนา

ข้าราชการครูและบุคลากร สำนวญความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร หรือปัญหาที่ต้องการแก้ไข จัดทำโครงการ/กิจกรรม สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง นำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพดำเนินงานการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานมีการถ่ายทอดความรู้ เทคนิค วิธีการต่างๆ เพื่อให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จัดทำเครื่องมือจัดเก็บข้อมูลสถิติการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล สรุปผลการดำเนินงานเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ผู้บริหารชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินและข้อตกลง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส เป็นไปตามเกณฑ์ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และบันทึกผลการประเมิน กำหนดปฏิทินให้บุคลากรทราบ และกำหนดระยะเวลาในการประเมินที่ชัดเจน ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินตามหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสม ให้คำแนะนำแก่บุคลากรเพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้บุคลากรทราบและให้ลงลายมือชื่อเพื่อรับทราบผลการประเมิน

2. แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ตาม หลักพละ 4

จากการดำเนินการสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ตามหลักพละ 4 ประกอบด้วย 4 ด้าน ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

(1.1) ปัญญาพละ (กำลังความรู้) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้และมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี สามารถวางแผนและจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการดำเนินงานตามขั้นตอน กระบวนการ นโยบายที่วางไว้ ควรมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่แท้จริงก่อนการจัดทำแผน ควรมีความรู้ความสามารถในการนำหลักพุทธธรรมและทฤษฎีการบริหารงานมาบูรณาการในการพัฒนาองค์กร เพื่อจัดทำวางแผนงานบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(1.2) วัริยะพละ (กำลังความเพียร) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเพียร ขยัน มุ่งมั่น อดทน ในการบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายภาระหน้าที่ทุกประการ มีความรับผิดชอบ

วางแผนงาน ควรมีการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำ นำข้อบกพร่องที่ได้จากการประชุมมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับหน่วยงานมากที่สุด

(1.3) อนาคต (กำลังความสุจริต) ควรใช้อำนาจหน้าที่ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เคารพการตัดสินใจร่วมกันของที่ประชุม มีความเป็นกลาง ยอมรับเสียงส่วนมากด้วยความเต็มใจ สังคหผล (กำลังการสงเคราะห์) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลางในการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการร่วมกันจัดแผนอัตรากำลัง การวางกรอบการจัดการภายในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดประสบปัญหาในด้านใดด้านหนึ่งเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจการทำงาน

2) ด้านการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2.1) ปัญญาผล (กำลังความรู้) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความสามารถเพื่อจัดคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาข้าราชการครูมีความเหมาะสม ศึกษาแนวปฏิบัติ กฎข้อบังคับ ระเบียบ ควรคิดวิเคราะห์การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้มีการพิจารณาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตรงกับสาขาวิชาเอกตามความต้องการ

(2.2) วิริยะผล (กำลังความเพียร) ผู้บริหารสถานศึกษามีความขยันในการทำงานเพื่อส่วนรวม ประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำ นำข้อบกพร่องที่ได้จากการประชุมมาวิเคราะห์เพื่อแสวงหาบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ ควรบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

(2.3) อนาคต (กำลังความสุจริต) ผู้บริหารควรวางตนเป็นกลางในการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ เป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส

(2.4) สังคหผล (กำลังการสงเคราะห์) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับพฤติกรรมตนเองให้เป็นผู้ที่มีความใจกว้าง ยินดีต้อนรับครูและบุคลากรใหม่ ควรให้กำลังใจกับผู้เข้าปฏิบัติงาน และช่วยเหลือ อนุเคราะห์ตามโอกาสสำหรับข้าราชการที่เข้ารับตำแหน่งใหม่

3) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3.1) ปัญญาผล (กำลังความรู้) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ควรใช้ความรู้ในการสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงโดยฝึกฝนให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปรับตัวให้รู้ทันทั้งในด้านทางกฎระเบียบข้อบังคับ

(3.2) วิริยะผล (กำลังความเพียร) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความพากเพียร มุ่งมั่น ขยัน อดทนในการบริหารงานวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร รู้ถึงจุดดี จุดด้อยของงานตนเอง (3.3) อนาคต (กำลังความสุจริต) ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานที่เป็นระบบถูกต้องแบบอย่างที่ดีในเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต

สนับสนุนการพัฒนาาระบบสารสนเทศ กำกับ ติดตาม การวัดประเมินผล และส่งเสริมด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ควรบริหารงานด้านบุคลากร การพัฒนา ส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากรทุกคนภายในองค์กร (3.4) สังคหผละ (กำลังการสงเคราะห์) ผู้บริหาร สถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมทำแผนการ พัฒนาศึกษาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

(4.1) ปัญญาผละ (กำลังความรู้) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ศึกษาแนวปฏิบัติ/ ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมิน บุคลากร แต่งตั้ง/มอบหมายผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(4.2) วิริยะผละ (กำลังความเพียร) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเพียรพยายาม มุ่งมั่น การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม มีจุดมุ่งหมายเป้าหมายเพื่อ ปรับปรุงบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสมกับงาน

(4.3) อนุวัชผละ (กำลังความสุจริต) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ดุลยพินิจพิจารณา ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ กำหนดไว้อย่างเป็นธรรมและมีความโปร่งใส

(4.4) สังคหผละ (กำลังการสงเคราะห์) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ศึกษาควรแจ้งเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ตามหลัก ผละ 4 มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

1.1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง สืบเนื่องจาก การวางแผนเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหาร การศึกษาพิเศษควรให้ความสำคัญ และควรร่วมกันวางแผนอัตรากำลังอย่างมีส่วนร่วม เป็นไปตาม นโยบาย ระเบียบกฎหมาย สอดคล้องกับพระสุรเดช คมกัธยปัญญา (อินปิ่น) (2553) กล่าวว่า ผู้บริหารควรสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารแก่ชาวบ้าน รับฟังความคิดเห็น ควรจะเข้าไปหา

ชาวบ้านมากกว่าที่จะให้ชาวบ้านเข้ามาหาผู้นำ และสอดคล้องกับพระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก (จะมะณี) (2552) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารบุคลากรควรมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดบุคคลเข้าทำงานมีการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่หลากหลาย

1.2) ด้านการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สืบเนื่องจาก การบริหารการศึกษาพิเศษมีความแตกต่างจากการจัดการศึกษาตามระบบปกติ มีการจัดสรรอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังและความจำเป็นของแต่ละการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับลักษณะความพิเศษของผู้เรียน จึงชี้ให้เห็นว่าการวางแผนกรอบอัตรากำลังจึงต้องสัมพันธ์กับเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับสัมพันธ์สิน ทองเจือเพชร (2563) กล่าวว่า การบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษให้ความสำคัญกับด้านบุคลากรและการบริหาร และยังสอดคล้องกับบัญญัติ บุญเกียรติ (2563) กล่าวว่า ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรได้รับการอบรมให้ความรู้และทักษะที่เอื้อต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยเฉพาะทักษะการปรึกษาเบื้องต้น และการแก้ไขปัญหาของนักเรียน

1.3) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สืบเนื่องจาก ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษจำเป็นต้องมีการวางแผนในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความรู้ความเข้าใจให้แก่ครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้รับบริการ ตลอดจนการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ สอดคล้องกับสมพร ใจคำปัน (2546) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลในเรื่องการวางแผนใช้บุคลากรได้ประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ และยังสอดคล้องกับสุริดา หลั่งจิ (2556) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครู มีแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนการลงโทษนักเรียน

1.4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สืบเนื่องจาก การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีระบบการประเมินที่ความเข้มแข็ง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความเป็นกลาง และอาศัยหลักเกณฑ์ในการประเมินอย่างเป็นธรรม ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผล สอดคล้องกับพระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก (จะมะณี) (2552) กล่าวว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดบุคคลเข้าทำงานส่งเสริมด้านการฝึกอบรมทางวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรมและระเบียบการของสถานศึกษาเป็นหลัก และสอดคล้องกับสมพร ใจคำปัน (2546) กล่าวว่า ผู้บริหาร

ควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

2. การหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ตาม หลักพละ 4

2.1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง สืบเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาพิเศษ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะผู้รับบริการเฉพาะ จึงมีความต้องการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความแตกต่างต่างจากสถานศึกษาปกติ จึงต้องมีการวางแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ครูและบุคลากรที่ตรงกับบริบทของสถานศึกษา มีการวางแผนอย่างมีส่วนร่วมเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดอัตรากำลัง สอดคล้องกับพระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก (จะมะณี) (2552) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารบุคลากรควรมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และยังสามารถสอดคล้องกับสมพร ใจคำปัน (2546) กล่าวว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลในเรื่องการวางแผนใช้บุคลากรได้ประโยชน์สูงสุดควบคู่กับการทำงาน

2.2) ด้านการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สืบเนื่องจาก ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย เป็นอย่างดีจึงส่งผลให้การจัดสรรอัตรากำลังเป็นไปอย่างเหมาะสม และการจัดสรรอัตรากำลังยังมีความสำคัญต่อสถานศึกษา การจัดทำข้อมูลอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบันสอดคล้องกับจำนวนนักเรียน และความต้องการของสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบันย่อมส่งผลให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาได้อย่างเต็มกำลัง สอดคล้องกับสมพร ใจคำปัน (2546) กล่าวว่า ปัญหาที่พบคือ บุคลากรไม่เพียงพอจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถขาดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.3) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สืบเนื่องจาก การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษาและเป็นไปตามความต้องการของครูและบุคลากรที่ต้องการใช้ความรู้จากการพัฒนาตนเองปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับจอห์นสัน และโซลส์ (2559) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาองค์กรพบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์กรผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์และการวางแผนกลยุทธ์

2.4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สืบเนื่องจาก การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อขวัญกำลังใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชา การชี้แจงหลักเกณฑ์และวัตถุประสงค์การประเมินที่ชัดเจนส่งผลต่อการนำเสนอ ผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ตลอดจนการวัดและประเมินตามเกณฑ์การประเมินที่โปร่งใส ย่อมมีส่วนในการลดข้อขัดแย้งของครูและบุคลากร สอดคล้องกับพระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก (จะมะณี) (2552) กล่าวว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ระบบคุณธรรมและระเบียบปฏิบัติในการพิจารณาให้พ้นจากงานนั้นให้พิจารณาถึงระเบียบการของ สถานศึกษาเป็นหลัก

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 ตามหลักพละ 4 ด้าน การวางแผนอัตรากำลัง ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำ นำข้อบกพร่อง ที่ได้จากการประชุมมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับหน่วยงาน ด้านการจัดสรร อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรคิดวิเคราะห์การ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน จัดให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้มีการพิจารณาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้ เหมาะสมตรงกับสาขาวิชาเอกตามความต้องการ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ความรู้ในการสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริม ฝึกฝน ให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปรับตัวให้รู้ทันทั้งในด้านทางกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ ดุลยพินิจพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรเปรียบเทียบผลการประเมินกับเกณฑ์ มาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างเป็นธรรมและมีความโปร่งใส

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545. (2543). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, หน้า 7.
- จอห์นสัน และโซลส์. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
- สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
- รำไพพรรณณี,

- ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก. [ออนไลน์]. แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ฉบับปรับปรุง ปีการศึกษา 2561- 2564. แหล่งที่มา: <http://www.rsec7.ac.th/เอกสารดาวโหลด.html> [5 พฤษภาคม 2565].
- พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551. (2551). ราชกิจจานุเบกษา 125 ตอนที่ 28 ก. (5 กุมภาพันธ์ 2551) : 1-12.
- พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก จະมะณี (2553). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขต บางกอกน้อยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานครเขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาศรีณญ อุทยวโร ปินอำคา (2562). ภาวะผู้นำตามหลักพระ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอนแก่น เขต 5. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสุรเดช คมกริปปญ โอินปัน (2553). ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามหลัก พระ 4 ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอฟ้าว จังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สันธิสิน ทองเจือเพชร. (2563). สภาพการบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. 8 (3) : 113.
- สมพร ใจคำปัน (2547) การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยอด จังหวัด เชียงใหม่.
https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/CMU.res.2004.110 (สืบค้นวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2566).
- สุริดา หลั่งจิ (2556). ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://pbn3.go.th/news/> [5 พฤษภาคม 2565].
- อภิญา บุญยเกียรติ. (2563). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. บัณฑิต วิทยาลัย :วิทยาลัยนครราชสีมา.