

## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการทดสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ที่ตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ตรวจสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 4 ความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอนมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาที่ตรวจสอบ

ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ที่ตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางจำนวน 17 คน ดังรายละเอียดในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำแนกตาม  
สถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	13	76.47
หญิง	4	23.53
<b>ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง</b>		
ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานทางการศึกษา	11	64.71
ผู้สอนหรือคณาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา	6	35.29
<b>ประสบการณ์ในตำแหน่ง</b>		
ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานทางการศึกษา		
ต่ำสุด	5 ปี	
สูงสุด	12 ปี	
ผู้สอนหรือคณาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา		
ต่ำสุด	4 ปี	
สูงสุด	31 ปี	
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาโท	10	58.82
ปริญญาเอก	7	41.18
<b>อายุ</b>		
ต่ำสุด	46 ปี	
สูงสุด	58 ปี	

จากตาราง 4 แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 76.47 มีอายุระหว่าง 46 – 58 ปี ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานทางการศึกษาเป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 64.71 มีประสบการณ์ในตำแหน่งสูงสุดคือผู้สอนหรือคณาจารย์ ประจำหลักสูตร สาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 31 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 58.82

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร  
การศึกษา เกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่  
การศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 14 ภารกิจ 74 บทบาทและหน้าที่ โดยวิเคราะห์หาค่า  
เฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ดังแสดงในตาราง 5-18

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงาน  
บุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 1  
การวางแผนอัตรากำลัง

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1. ทำการประเมินความต้องการอัตรากำลังของ สถานศึกษา	4.47	.72	เหมาะสมมากที่สุด
2. จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	4.53	.72	เหมาะสมมากที่สุด
3. นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาเสนอขอความเห็น ชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.24	.90	เหมาะสมมากที่สุด
4. เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่ การศึกษา	4.29	.85	เหมาะสมมากที่สุด
รวม	4.38	.74	เหมาะสมมากที่สุด

จากตาราง 5 แสดงว่า ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา  
ในด้านภารกิจที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง รวมทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.38$ ,  
 $\sigma = .74$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการเช่นกัน เรียงลำดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ รายการที่ 2 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา รายการที่ 1 ทำการ  
ประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา รายการที่ 4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา  
ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และรายการที่ 3 นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาเสนอขอความเห็นชอบ  
จากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ( $\mu = 4.53$ ,  $\sigma = .72$  ;  $\mu = 4.47$ ,  $\sigma = .72$  ;  $\mu = 4.29$ ,

$\sigma = .85$  และ  $\mu = 4.24$ ,  $\sigma = .90$  ตามลำดับ) และ  $\sigma$  มีค่าระหว่าง  $.72 - .90$  แสดงว่าการกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1. เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อเขตพื้นที่การศึกษา	4.41	.71	เหมาะสมมากที่สุด
2. ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เห็นชอบหรือมอบหมาย	4.12	.78	เหมาะสมมาก
3. ดำเนินการสรรหาเพื่อจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานใน ตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราว	4.18	.88	เหมาะสมมาก
4. แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาทราบ	4.35	.70	เหมาะสมมากที่สุด
5. ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความ พร้อมสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด	4.35	.79	เหมาะสมมากที่สุด
6. รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการ เตรียมความพร้อมต่อเขตพื้นที่การศึกษา	4.35	.70	เหมาะสมมากที่สุด
7. ดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมาย กำหนดเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา	4.06	.83	เหมาะสมมาก
รวม	4.26	.56	เหมาะสมมากที่สุด

จากตาราง 6 แสดงว่า ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในด้านภารกิจที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รวมทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.26$ ,  $\sigma = .56$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย คือ รายการที่ 1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อ เขตพื้นที่การศึกษา รายการที่ 4 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ วิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทราบ รายการที่ 6 รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมต่อเขต พื้นที่การศึกษา และรายการที่ 5 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อม สำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด ( $\mu = 4.41$ ,  $\sigma = .71$  ;  $\mu = 4.35$ ,  $\sigma = .70$  ;  $\mu = 4.35$ ,  $\sigma = .70$  และ  $\mu = 4.35$ ,  $\sigma = .79$  ตามลำดับ) อยู่ใน ระดับมาก 3 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ รายการที่ 3 ดำเนินการสรรหาเพื่อจัดจ้าง บุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราว รายการที่ 2 ดำเนินการ สรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน กรณีที่ อ.ก.ค.ส.เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย และรายการที่ 7 ดำเนินการแต่งตั้งหรือ ส่งให้พ้นจากสภาพเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมาย กำหนดเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ส.เขตพื้นที่การศึกษา ( $\mu = 4.18$ ,  $\sigma = .88$  ;  $\mu = 4.12$ ,  $\sigma = .78$  และ  $\mu = 4.06$ ,  $\sigma = .70$  ตามลำดับ) และ  $\sigma$  มีค่าระหว่าง .70 - .88 แสดงว่าการกระจายของข้อมูล อยู่ในระดับน้อย

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 3 การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1. ดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา	4.59	.62	เหมาะสมมากที่สุด
2. ดำเนินการเสนอขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา	4.53	.72	เหมาะสมมากที่สุด
รวม	4.56	.67	เหมาะสมมากที่สุด

จากตาราง 7 แสดงว่า ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในด้านภารกิจที่ 3 การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ รวมทุกรายการ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.56, \sigma = .67$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ รายการที่ 1 ดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และรายการที่ 2 ดำเนินการเสนอขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา ( $\mu = 4.59, \sigma = .62$  ;  $\mu = 4.53, \sigma = .72$  ตามลำดับ) และ  $\sigma$  มีค่าระหว่าง .62 - .72 แสดงว่าการกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 4 การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1. สำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.35	.79	เหมาะสมมากที่สุด
2. ขออนุมัติตัดโอนตำแหน่ง และเสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อผู้มีอำนาจพิจารณา	4.24	.75	เหมาะสมมากที่สุด
3. รวบรวมคำขอและผลงานการขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.47	.72	เหมาะสมมากที่สุด
4. เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจพิจารณา	4.47	.72	เหมาะสมมากที่สุด
รวม	4.38	.65	เหมาะสมมากที่สุด

จากตาราง 8 แสดงว่า ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในด้านภารกิจที่ 4 การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.38, \sigma = .65$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ รายการที่ 3 รวบรวมคำขอและผลงานการขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายการที่ 4 เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจพิจารณา รายการที่ 1 สำรวจ และรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และรายการที่ 2 ขออนุมัติตัดโอนตำแหน่งและเสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อผู้มีอำนาจพิจารณา ( $\mu = 4.47, \sigma = .72$ ;  $\mu = 4.47, \sigma = .72$ ;  $\mu = 4.35, \sigma = .79$  และ  $\mu = 4.24, \sigma = .75$  ตามลำดับ) และ  $\sigma$  มีค่าระหว่าง .72 - .79 แสดงว่าการกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 5 การเก็บอัตราค่าจ้าง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1. รวบรวมข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.18	.88	เหมาะสมมาก
2. รายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา	4.18	.81	เหมาะสมมาก
รวม	4.18	.83	เหมาะสมมาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในด้านภารกิจที่ 5 การเก็บอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทุกรายการ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.18, \sigma = .83$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกรายการเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ รายการที่ 2 รายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา และรายการที่ 1 รวบรวมข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\mu = 4.18, \sigma = .81$  ;  $\mu = 4.18, \sigma = .88$  ตามลำดับ) และ  $\sigma$  มีค่าระหว่าง .81 - .88 แสดงว่าการกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับน้อย



ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเหมาะสมของเนาทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึษาในเขตพื้นที่การศึษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 6 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึษา

บพบาทและหน้าที่ของสถานศึษา	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1. รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึษาที่ประสงค์ขอย้าย	4.65	.61	เหมาะสมมากที่สุด
2. ให้ความเห็นแล้วเสนอรายชื่อและข้อมูลไปยังสถานศึษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึษาประสงค์ขอย้ายไปปฏิบัติงาน	4.59	.71	เหมาะสมมากที่สุด
3. พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึษาที่ประสงค์ขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึษา ถ้าเห็นชอบให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึษา	4.59	.80	เหมาะสมมากที่สุด
4. จากข้อ 3 ถ้าไม่เห็นชอบให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึษาดันสังกัดเดิมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึษาที่ประสงค์ขอย้ายทราบ	4.24	.97	เหมาะสมมากที่สุด
5. ส่งย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด	3.29	1.10	เหมาะสมปานกลาง
รวม	4.27	.67	เหมาะสมมากที่สุด

จากตาราง 10 แสดงว่า ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในด้านภารกิจที่ 6 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.27, \sigma = .67$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ รายการที่ 1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้าย รายการที่ 2 ให้ความเห็นแล้วเสนอรายชื่อและข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์ขอย้ายไปปฏิบัติงาน รายการที่ 3 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา ถ้าเห็นชอบให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาและรายการที่ 4 จากข้อ 3 ถ้าไม่เห็นชอบให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาด้านสังกัดเดิมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายทราบ ( $\mu = 4.65, \sigma = .61$  ;  $\mu = 4.59, \sigma = .71$  ;  $\mu = 4.59, \sigma = .80$  ; และ  $\mu = 4.24, \sigma = .97$  ตามลำดับ) อยู่ในระดับปานกลาง 1 รายการ ได้แก่ รายการที่ 5 ส่งย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณี ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ( $\mu = 3.29, \sigma = 1.10$ ) และค่า  $\sigma$  ส่วนใหญ่มี การกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นรายการที่ 5 ส่งย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณี ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด มีการกระจายข้อมูลอยู่ในระดับมาก ( $\sigma = 1.10$ )

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 7 การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1. พิจารณาตรวจสอบคำขอเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์จะขอเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่	4.29	.99	เหมาะสมมากที่สุด
2. เสนอคำขอเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา	4.24	.97	เหมาะสมมากที่สุด
รวม	4.26	.97	เหมาะสมมากที่สุด

จากตาราง 11 แสดงว่า ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในด้านภารกิจที่ 7 การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ รวมทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.26, \sigma = .97$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ รายการที่ 1 พิจารณาตรวจสอบคำขอเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์จะขอเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ และ รายการที่ 2 เสนอคำขอเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา ( $\mu = 4.29, \sigma = .99$  ;  $\mu = 4.24, \sigma = .97$  ตามลำดับ) และ  $\sigma$  มีค่าระหว่าง .97 - .99 แสดงว่าการกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงาน  
บุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 8  
การพัฒนาและการศึกษาต่อ

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา	μ	σ	ความหมาย
1. วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.59	.71	เหมาะสมมากที่สุด
2. จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.47	.87	เหมาะสมมากที่สุด
3. ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด	4.53	.72	เหมาะสมมากที่สุด
4. สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.29	.85	เหมาะสมมากที่สุด
5. อนุญาตการลาศึกษาต่อตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการของเขตพื้นที่การศึกษา	4.35	.79	เหมาะสมมากที่สุด
6. เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาศึกษาต่อผู้ให้เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี	4.53	.62	เหมาะสมมากที่สุด
รวม	4.46	.65	เหมาะสมมากที่สุด

จากตาราง 12 แสดงว่า ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในด้านภารกิจที่ 8 การพัฒนาและการศึกษาต่อ รวมทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.46$ ,  $\sigma = .65$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการเช่นกัน เวียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ รายการที่ 1 วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา รายการที่ 6 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาศึกษาต่อให้เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี รายการที่ 3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด รายการที่ 2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายการที่ 5 อนุญาตการลาศึกษาต่อตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการของเขตพื้นที่การศึกษาและรายการที่ 4 สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\mu = 4.59$ ,  $\sigma = .71$ ;  $\mu = 4.53$ ,  $\sigma = .62$ ;  $\mu = 4.53$ ,  $\sigma = .72$ ;  $\mu = 4.47$ ,  $\sigma = .87$ ;  $\mu = 4.35$ ,  $\sigma = .79$  และ  $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = .85$  ตามลำดับ) และ  $\sigma$  มีค่าระหว่าง .62 - .87 แสดงว่าการกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงาน  
บุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 9  
การประเมินผลการปฏิบัติงาน

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติ งานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	4.53	.72	เหมาะสมมากที่สุด
2. ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนดตามข้อ 1	4.53	.80	เหมาะสมมากที่สุด
3. นำผลการประเมินไปตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็น ไปตามมาตรฐานหรือไม่ และเพื่อนำผลไป ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ	4.29	.92	เหมาะสมมากที่สุด
รวม	4.45	.76	เหมาะสมมากที่สุด

จากตาราง 13 แสดงว่า ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา  
ในด้านภารกิจที่ 9 การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.45$ ,  
 $\sigma = .76$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการเช่นกัน เรียงลำดับ  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ รายการที่ 1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติ  
งานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ.  
กำหนด รายการที่ 2 ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม  
หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามข้อ 1 และรายการที่ 3 นำผลการประเมินไปตรวจสอบการ  
ปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่ และเพื่อนำผลไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ  
( $\mu = 4.53$ ,  $\sigma = .72$  ;  $\mu = 4.53$ ,  $\sigma = .80$  และ  $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = .92$  ตามลำดับ) และ  $\sigma$  มีค่าระหว่าง  
.72 - .92 แสดงว่าการกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงาน  
บุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 10  
การยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1. ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา	4.41	.87	เหมาะสมมากที่สุด
2. ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด	4.24	.90	เหมาะสมมากที่สุด
3. ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติตนตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.29	.92	เหมาะสมมากที่สุด
4. ควบคุมดูแลและส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.24	1.25	เหมาะสมปานกลาง
	4.04	.84	เหมาะสมมาก
รวม			

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงาน  
บุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านการกิจที่ 11  
เงินเดือน ค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา	μ	σ	ความหมาย
1. กำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เป็นไปตาม บัญชีอัตราเงินเดือนและตามระเบียบกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง	4.41	.87	เหมาะสมมากที่สุด
<b>การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ</b>			
2. ประกาศเกณฑ์การประเมินพร้อมแนวปฏิบัติในการ พิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทราบโดยทั่วถึง	4.53	.87	เหมาะสมมากที่สุด
3. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด	4.35	.93	เหมาะสมมากที่สุด
4. แจ้งคำสั่ง ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทราบพร้อมเหตุผล	4.41	.94	เหมาะสมมากที่สุด
5. สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและ แต่งตั้ง	4.53	.72	เหมาะสมมากที่สุด
<b>การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ</b>			
6. เสนอเรื่องพร้อมข้อเท็จจริง ความเห็นที่เป็นข้อยุติ และรายละเอียดเกี่ยวกับการการเลื่อนขั้นเงินเดือน กรณีพิเศษไปยังเขตพื้นที่การศึกษา	4.35	.93	เหมาะสมมากที่สุด
7. ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่ กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด	4.29	.92	เหมาะสมมากที่สุด
รวม	4.41	.72	เหมาะสมมากที่สุด



จากตาราง 15 แสดงว่า ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในด้านภารกิจที่ 11 เงินเดือน ค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.41, \sigma = .72$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ รายการที่ 5 ตั้งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง รายการที่ 2 ประกาศเกณฑ์การประเมินพร้อมแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบโดยทั่วถึง รายการที่ 1 กำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนและตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รายการที่ 4 แจกคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบพร้อมเหตุผล รายการที่ 3 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด รายการที่ 6 เสนอเรื่องพร้อมข้อเท็จจริง ความเห็นที่เป็นข้อยุติและรายละเอียดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และรายการที่ 7 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กฎหมายกำหนด ( $\mu = 4.53, \sigma = .72$  ;  $\mu = 4.53, \sigma = .87$  ;  $\mu = 4.41, \sigma = .87$  ;  $\mu = 4.41, \sigma = .94$  ;  $\mu = 4.35, \sigma = .93$  ;  $\mu = 4.35, \sigma = .93$  และ  $\mu = 4.29, \sigma = .92$  ตามลำดับ) และ  $\sigma$  มีค่าระหว่าง .72 - .94 แสดงว่าการกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 12 งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1. จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง	4.65	.70	เหมาะสมมากที่สุด
2. ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา	3.47	.87	เหมาะสมมาก
3. รับเรื่องการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.41	.87	เหมาะสมมากที่สุด
4. เสนอเรื่องการขอแก้ไข วัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา	4.59	.62	เหมาะสมมากที่สุด
5. เสนอความเห็นและข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอยกเว้นคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ. ขอ	4.24	.97	เหมาะสมมากที่สุด
6. ดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา	4.35	.79	เหมาะสมมากที่สุด
7. จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสังกัด	4.41	.80	เหมาะสมมากที่สุด
รวม	4.30	.66	เหมาะสมมากที่สุด

จากตาราง 16 แสดงว่า ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในด้านภารกิจที่ 12 งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทุกรายการ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.30, \sigma = .66$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 6 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ รายการที่ 1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง รายการที่ 4 เสนอเรื่องการขอแก้ไข วัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา รายการที่ 7 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ในสังกัด รายการที่ 3 รับเรื่องการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายการที่ 6 ดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและรายการที่ 5 เสนอความเห็นและข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอยกเว้นคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ. ขอ ( $\mu = 4.65, \sigma = .70$ ;  $\mu = 4.59, \sigma = .62$ ;  $\mu = 4.41, \sigma = .80$ ;  $\mu = 4.41, \sigma = .87$ ;  $\mu = 4.35, \sigma = .79$  และ  $\mu = 4.24, \sigma = .97$  ตามลำดับ) อยู่ในระดับมาก 1 รายการ ได้แก่ รายการที่ 2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา ( $\mu = 3.47, \sigma = .87$ ) และ  $\sigma$  มีค่าระหว่าง .62 - .97 แสดงว่าการกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงาน  
บุคลากรของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 13  
การดำเนินการทางวินัย

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1. เสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีวินัยในตนเอง	4.41	.87	เหมาะสมมากที่สุด
2. ป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษากระทำผิดวินัย	4.41	.87	เหมาะสมมากที่สุด
3. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัย ไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา	4.41	.87	เหมาะสมมากที่สุด
4. พิจารณาโทษทางวินัยหากปรากฏผลการสอบสวนว่า กระทำผิดวินัยจริงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด	4.24	.90	เหมาะสมมากที่สุด
5. รายงานผลการพิจารณาการลงโทษทางวินัยไปยัง เขตพื้นที่การศึกษา	4.29	.92	เหมาะสมมากที่สุด
6. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยอย่าง ร้ายแรง ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง	4.24	.90	เหมาะสมมากที่สุด
7. ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการ สอบสวน กรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน	4.41	.80	เหมาะสมมากที่สุด
8. รายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยัง เขตพื้นที่การศึกษากรณีกระทำผิดวินัยอย่าง ร้ายแรง เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณา	4.47	.80	เหมาะสมมากที่สุด
9. ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน กรณีทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนต้องตั้ง คณะกรรมการสอบสวน	4.35	.79	เหมาะสมมากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา	μ	σ	ความหมาย
10. เสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยัง ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา	4.47	.80	เหมาะสมมากที่สุด
11. รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.41	.87	เหมาะสมมากที่สุด
12. เสนอเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มี อำนาจตามกฎหมายพิจารณา	4.47	.80	เหมาะสมมากที่สุด
13. เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ ประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย	4.41	.80	เหมาะสมมากที่สุด
14. รับเรื่องการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	4.47	.80	เหมาะสมมากที่สุด
15. เสนอเรื่องการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจตาม กฎหมายพิจารณา	4.47	.80	เหมาะสมมากที่สุด
16. เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวกับการร้องทุกข์ของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประกอบการ พิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ผู้มีอำนาจตามกฎหมาย	4.53	.72	เหมาะสมมากที่สุด
	4.40	.77	เหมาะสมมากที่สุด
รวม			

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงาน  
บุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 14  
การออกจากราชการ

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1. รับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.53	.80	เหมาะสมมากที่สุด
2. อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่ง บรรจุและแต่งตั้งตามเกณฑ์และวิธีการที่ กฎหมายกำหนด	4.29	.77	เหมาะสมมากที่สุด
3. เสนอเรื่องการลาออกของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและ แต่งตั้งพิจารณากรณีนอกเหนืออำนาจที่ได้รับ มอบหมาย	4.35	.79	เหมาะสมมากที่สุด
4. ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจากราชการของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หากเห็นว่าจำเป็น เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ	4.53	.79	เหมาะสมมากที่สุด
5. สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออก จากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาแล้วแต่กรณี	4.35	.93	เหมาะสมมากที่สุด
รวม	4.38	.78	เหมาะสมมากที่สุด

จากตาราง 18 แสดงว่าความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในด้านภารกิจที่ 14 การออกจากราชการ รวมทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.38, \sigma = .78$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย คือ รายการที่ 1 รับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายการที่ 3 เสนอเรื่องการลาออกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณากรณีนอกเหนืออำนาจที่ได้รับมอบหมาย รายการที่ 4 ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหากเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ รายการที่ 5 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือเสนอให้อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี และรายการที่ 2 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด ( $\mu = 4.53, \sigma = .80$ ;  $\mu = 4.35, \sigma = .79$ ;  $\mu = 4.35, \sigma = .79$ ;  $\mu = 4.35, \sigma = .93$  และ  $\mu = 4.29, \sigma = .77$  ตามลำดับ) และ  $\sigma$  มีค่าระหว่าง .77 - .93 แสดงว่าการกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับน้อย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 5 – 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 14 ภารกิจ 74 บทบาทและหน้าที่ พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเหมาะสมทุกข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.50 และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 ยกเว้นแนวทางดังนี้

1. ภารกิจที่ 6 รายการที่ 5 สั่งย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณี ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ( $\mu = 3.29, \sigma = 1.10$ )
2. ภารกิจที่ 10 รายการที่ 4 ควบคุมดูแลและส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ( $\mu = 3.24, \sigma = 1.25$ )
3. ภารกิจที่ 12 รายการที่ 2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา ( $\mu = 3.47, \sigma = .87$ )

นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญยังให้คำแนะนำเพิ่มเติมอีกว่าแนวทางบางข้อควรแยกบทบาทและหน้าที่ออกได้อีก ได้แก่แนวทางจากภารกิจที่ 4 การขออนุมัติจัดโอนตำแหน่งและเสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคัดผู้มีอำนาจ

## พิจารณา

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน เกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 14 ภารกิจ 74 บทบาทและหน้าที่ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วเห็นว่าแนวทางที่มีความเหมาะสมสามารถเข้ากันได้หรือสอดคล้องตรงกันกับสภาพของบริบทปัจจัยและกระบวนการบริหาร หรือองค์ประกอบต่างๆของสถานศึกษาในปัจจุบันที่สมควรนำมาเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวน 14 ภารกิจ 72 บทบาทและหน้าที่ และแนวทางดังกล่าวผู้วิจัยได้นำไปตรวจสอบความเป็นไปได้ของแนวทางตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อไป

**ตอนที่ 3 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ตรวจสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ตรวจสอบความเป็นไปได้ของแนวทาง  
จำนวน 196 คน รายละเอียดในตาราง 19



ตาราง 19 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	174	88.8
หญิง	22	11.2
<b>อายุ</b>		
ไม่เกิน 30 ปี	-	-
31 – 40 ปี	11	5.6
41 – 50 ปี	107	54.6
51 ปีขึ้นไป	78	39.8
<b>ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร</b>		
ไม่เกิน 5 ปี	27	13.8
6 – 10 ปี	46	23.5
11 – 15 ปี	45	23.0
16 ปีขึ้นไป	78	39.8
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	123	62.8
ปริญญาโท	73	37.2
ปริญญาเอก	-	-
<b>จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา</b>		
ไม่เกิน 10 คน	84	42.9
11 – 20 คน	77	39.3
21 – 30 คน	14	7.1
31 – 40 คน	11	5.6
41 – 50 คน	1	.5
51 – 60 คน	-	-
61 – 70 คน	1	.5
71 คนขึ้นไป	8	4.1

จากตาราง 19 แสดงว่าผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 88.8 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.6 ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ 16 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 39.8 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 62.8 และจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่เกิน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9

**ตอนที่ 4** ความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จาก 14 ภารกิจ 72 บทบาทและหน้าที่ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผลแบ่งออกเป็นแต่ละภารกิจดังแสดงในตาราง 20 ถึง 33

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา	3.88	.90	เป็นไปได้มาก
2. จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	3.86	.99	เป็นไปได้มาก
3. นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	3.69	1.01	เป็นไปได้มาก
4. เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาไปยัง เขตพื้นที่การศึกษา	3.69	1.06	เป็นไปได้มาก
รวม	3.78	.84	เป็นไปได้มาก

จากตาราง 20 แสดงว่า ความเป็นไปได้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในด้านภารกิจที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง รวมทุกรายการอยู่ในระดับเป็นไปได้มาก ( $\bar{X} = 3.78, S.D. = .84$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการพบว่าอยู่ในระดับเป็นไปได้มากทุกรายการเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ รายการที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา รายการที่ 2 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา รายการที่ 3 นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และรายการที่ 4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา ( $\bar{X} = 3.88, S.D. = .90$ ;  $\bar{X} = 3.86, S.D. = .99$ ;  $\bar{X} = 3.69, S.D. = 1.01$  และ  $\bar{X} = 3.69, S.D. = 1.06$  ตามลำดับ) โดยรายการที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา และรายการที่ 2 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา มีการกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับน้อย ( $S.D. = .90, .99$ ) ส่วนรายการที่ 3 นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และรายการที่ 4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา มีการกระจายข้อมูลอยู่ในระดับมาก ( $S.D. = 1.01, 1.06$ )

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงาน  
บุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 2  
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อเขตพื้นที่การศึกษา	3.68	1.10	เป็นไปได้มาก
2. สรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย	3.13	1.25	เป็นไปได้ปานกลาง
3. สรรหาเพื่อจัดจ้างบุคคลมาปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราว	3.21	1.25	เป็นไปได้ปานกลาง
4. แข่งขันการปฏิบัติงาน เช่นภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ	4.16	.77	เป็นไปได้มาก
5. ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ความหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด	3.73	1.08	เป็นไปได้มาก
6. รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมต่อเขตพื้นที่การศึกษา	3.81	1.17	เป็นไปได้มาก
7. แต่งตั้งหรือส่งให้พ้นจากสภาพเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	3.16	1.29	เป็นไปได้ปานกลาง
รวม	3.56	.86	เป็นไปได้มาก

จากตาราง 21 แสดงว่า ความเป็นไปได้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในด้านภารกิจที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รวมทุกรายการอยู่ในระดับเป็นไปไ้ได้มาก ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = .86) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการพบว่าอยู่ในระดับเป็นไปไ้ได้มาก 4 รายการเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ รายการที่ 4 แจ่งแนวการปฏิบัติงาน เช่นภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ รายการที่ 6 รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมต่อเขตพื้นที่การศึกษา รายการที่ 5 ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด และรายการที่ 1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = .77 ;  $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 1.17 ;  $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 1.08 และ  $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 1.10 ตามลำดับ) อยู่ในระดับเป็นไปไ้ได้ปานกลาง 3 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ รายการที่ 3 สรรหาเพื่อจัดจ้างบุคคลมาปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราว รายการที่ 7 แต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และรายการที่ 2 สรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีที อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.21$ , S.D. = 1.25 ;  $\bar{X} = 3.16$ , S.D. = 1.29 และ  $\bar{X} = 3.13$ , S.D. = 1.25 ตามลำดับ) และพิจารณาทุกรายการ พบว่าส่วนใหญ่มีการกระจายข้อมูลอยู่ในระดับมาก ยกเว้นรายการที่ 4 แจ่งแนวปฏิบัติงาน เช่นภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ มีการกระจายข้อมูลอยู่ในระดับน้อย (S.D. = .77)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 3 การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. เสนอขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยัง เขตพื้นที่การศึกษา	3.63	1.23	เป็นไปได้มาก
2. เสนอขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยัง เขตพื้นที่การศึกษา	3.60	1.26	เป็นไปได้มาก
รวม	3.61	1.23	เป็นไปได้มาก

จากตาราง 22 แสดงว่า ความเป็นไปได้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในด้านภารกิจที่ 3 การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ รวมทุกรายการอยู่ในระดับเป็นไปได้มาก ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 1.23) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการพบว่าอยู่ในระดับเป็นไปได้มากทุกรายการเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ รายการที่ 1 เสนอขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและรายการที่ 2 เสนอขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 1.23 และ  $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 1.26 ตามลำดับ) ทุกรายการมีการกระจายข้อมูลอยู่ในระดับมากทุกรายการ (S.D. = 1.23, 1.26)

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 4 การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. สำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.08	.91	เป็นไปได้มาก
2. ขออนุมัติตัดโอนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อผู้มีอำนาจพิจารณา	3.26	1.22	เป็นไปได้ปานกลาง
3. เสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อผู้มีอำนาจพิจารณา	3.26	1.21	เป็นไปได้ปานกลาง
4. รวบรวมคำขอและผลงานการขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.04	.98	เป็นไปได้มาก
5. เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจพิจารณา	3.96	1.02	เป็นไปได้มาก
รวม	3.72	.89	เป็นไปได้มาก

จากตาราง 23 แสดงว่า ความเป็นไปได้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในด้านภารกิจที่ 4 การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทุกรายการอยู่ในระดับเป็นไปได้มาก ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = .89) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการพบว่าอยู่ในระดับเป็นไปได้มาก 3 รายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ รายการที่ 1 สำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา รายการที่ 4 รวบรวมคำขอและผลงานการขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และรายการที่ 5 เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจพิจารณา ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = .91 ;  $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = .98 และ  $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 1.02 ตามลำดับ) เป็นไปได้ปานกลาง 2 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

คือ รายการที่ 2 ขออนุมัติตัดโอนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อผู้มีอำนาจพิจารณา และรายการที่ 3 เสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อผู้มีอำนาจพิจารณา อยู่ในระดับเป็นไปได้ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ , S.D. = 1.22 และ  $\bar{X} = 3.26$ , S.D. = 1.21 ตามลำดับ) และพิจารณาทุกรายการ พบว่า ส่วนใหญ่มีการกระจายข้อมูลอยู่ในระดับมาก ยกเว้นรายการที่ 1 สำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และรายการที่ 4 รวบรวมคำขอและผลงานการขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการกระจายข้อมูลอยู่ในระดับน้อย (S.D. = .91, .98)

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 5 การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา			
ทางการศึกษา	4.28	.79	เป็นไปได้มากที่สุด
2. รายงานข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา			
รวม	4.27	.76	เป็นไปได้มากที่สุด

จากตาราง 24 แสดงว่า ความเป็นไปได้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในด้านภารกิจที่ 5 การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทุกรายการอยู่ในระดับเป็นไปได้มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = .76) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการพบว่าอยู่ในระดับเป็นไปได้มากที่สุดทุกรายการเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ รายการที่ 1 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และรายการที่ 2 รายงานข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = .79 และ  $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = .81 ตามลำดับ) โดยทุกรายการมีการกระจายข้อมูลอยู่ในระดับน้อยทุกรายการ (S.D. = .79, .81)



ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงาน  
บุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 6  
การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้าย	4.14	1.04	เป็นไปได้มาก
2. ให้ความเห็นแล้วเสนอรายชื่อและข้อมูลไปยัง สถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาประสงค์ขอย้ายไปปฏิบัติงาน	3.90	1.17	เป็นไปได้มาก
3. พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายมา ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ถ้าเห็นชอบให้ เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อ ขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา	3.84	1.17	เป็นไปได้มาก
4. จากข้อ 3 ถ้าไม่เห็นชอบให้แจ้งเรื่องไปยังผู้ บริหารสถานศึกษาด้านสังกัดเดิมของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ประสงค์ขอย้ายทราบ	3.41	1.25	เป็นไปได้มาก
รวม	3.82	1.00	เป็นไปได้มาก

จากตาราง 25 แสดงว่า ความเป็นไปได้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของ  
สถานศึกษา ในด้านภารกิจที่ 6 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทุกรายการอยู่  
ในระดับเป็นไปได้มาก ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 1.00) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการพบว่าอยู่ในระดับ  
เป็นไปได้มากทุกรายการเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ รายการที่ 1 รวบรวม  
รายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้าย รายการที่ 2 ให้ความ  
เห็นแล้วเสนอรายชื่อและข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์  
ขอย้ายไปปฏิบัติงาน รายการที่ 3 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่ประสงค์ขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา ถ้าเห็นชอบให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อ  
ขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และรายการที่ 4 จากข้อ 3 ถ้าไม่เห็นชอบให้แจ้งเรื่องไปยัง  
ผู้บริหารสถานศึกษาด้านสังกัดเดิมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้าย  
ทราบ ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 1.04 ;  $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 1.17 ;  $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 1.17 และ  $\bar{X} = 3.41$ ,  
S.D. = 1.25 ตามลำดับ) โดยทุกรายการมีการกระจายข้อมูลอยู่ในระดับมากทุกรายการ (S.D. = 1.04,  
1.17, 1.17 และ 1.25)

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงาน  
บุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 7  
การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ

บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. พิจารณาตรวจสอบคำขอเปลี่ยนสถานภาพของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี ความประสงค์จะขอเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่	3.39	1.16	เป็นไปได้ปานกลาง
2. เสนอคำขอเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่ การศึกษา	3.39	1.20	เป็นไปได้ปานกลาง
รวม	3.39	1.09	เป็นไปได้ปานกลาง

จากตาราง 26 แสดงว่า ความเป็นไปได้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของ  
สถานศึกษาในด้านภารกิจที่ 7 การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ รวมทุกรายการอยู่ในระดับเป็น  
ไปได้ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = 1.09) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการพบว่า อยู่ในระดับเป็น  
ไปได้ปานกลางทุกรายการเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ รายการที่ 1 พิจารณา  
ตรวจสอบคำขอเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์จะ  
ขอเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ และรายการที่ 2 เสนอคำขอเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = 1.16 และ  $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = 1.20  
ตามลำดับ) โดยทุกรายการมีการกระจายข้อมูลอยู่ในระดับมากทุกรายการ (S.D. = 1.16, 1.20)

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 8 การพัฒนาและการศึกษาต่อ

บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.90	.93	เป็นไปได้มาก
2. จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.98	.89	เป็นไปได้มาก
3. พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด	3.84	.97	เป็นไปได้มาก
4. ร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.84	.90	เป็นไปได้มาก
5. อนุญาตการลาศึกษาต่อตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการของเขตพื้นที่การศึกษา	3.89	1.08	เป็นไปได้มาก
6. เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลาศึกษาต่อให้เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี	3.92	1.04	เป็นไปได้มาก
รวม	3.89	.81	เป็นไปได้มาก

จากตาราง 27 แสดงว่าความเป็นไปได้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในด้านภารกิจที่ 8 การพัฒนาและการศึกษาต่อ รวมทุกรายการอยู่ในระดับเป็นไปได้มาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = .81) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการพบว่าอยู่ในระดับเป็นไปได้มากทุกรายการเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ รายการที่ 2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายการที่ 6 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลาศึกษาต่อให้เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี รายการที่ 1 วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา รายการที่ 5 อนุญาตการลาศึกษาต่อตามนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการของเขตพื้นที่การศึกษา รายการที่ 3 พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด และรายการที่ 4 ร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = .89 ;  $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 1.04 ;  $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = .93 ;  $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 1.08 ;  $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = .97 และ  $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = .90 ตามลำดับ) และพิจารณาทุกรายการพบว่าส่วนใหญ่มีการกระจายข้อมูลอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นรายการที่ 5 อนุญาตการลาศึกษาต่อ ตามนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการของเขตพื้นที่การศึกษา และรายการที่ 6 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาศึกษาต่อให้เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี มีการกระจายข้อมูลอยู่ในระดับมาก (S.D. = 1.08, 1.04)

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 9 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผล การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด	3.81	.88	เป็นไปได้มาก
2. ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กำหนดตามข้อ 1	3.99	.88	เป็นไปได้มาก
3. นำผลการประเมินไปตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐาน นำผลการประเมินไปประกอบ การพิจารณาความดีความชอบ	4.02	.82	เป็นไปได้มาก
รวม	3.94	.80	เป็นไปได้มาก

จากตาราง 28 แสดงว่า ความเป็นไปได้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในด้านภารกิจที่ 9 การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทุกรายการอยู่ในระดับเป็นไปได้มาก ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = .80) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการ พบว่า อยู่ในระดับเป็นไปได้มากทุกรายการเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ รายการที่ 3 นำผลการประเมินไปตรวจสอบการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน นำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ รายการที่ 2 ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามข้อ 1 และรายการที่ 1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผล การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = .82 ;  $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = .88 และ  $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = .88 ตามลำดับ) โดยทุกรายการมีการกระจายข้อมูลอยู่ในระดับน้อยทุกรายการ (S.D. = .88, .88, .82)

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 10 การยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มี คุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา	4.23	.76	เป็นไปได้มากที่สุด
2. ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรฐาน	4.33	.75	เป็นไปได้มากที่สุด
3. ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติตนตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.31	.78	เป็นไปได้มากที่สุด
รวม	4.29	.72	เป็นไปได้มากที่สุด

จากตาราง 29 แสดงว่า ความเป็นไปได้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในด้านภารกิจที่ 10 การยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทุกรายการอยู่ในระดับเป็นไปได้มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = .72) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการพบว่าอยู่ในระดับเป็นไปได้มากที่สุดทุกรายการเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ รายการที่ 2 ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรฐาน รายการที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติตนตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และรายการที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = .75 ;  $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = .78 และ  $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = .76 ตามลำดับ) โดยทุกรายการมีการกระจายข้อมูลอยู่ในระดับน้อยทุกรายการ (S.D. = .76, .75 และ .78)

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 11 เงินเดือน ค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน

บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. กำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนและตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ	3.71	1.28	เป็นไปได้มาก
2. ประกาศเกณฑ์การประเมินพร้อมแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบโดยทั่วถึง	4.17	.87	เป็นไปได้มาก
3. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด	4.38	.74	เป็นไปได้มากที่สุด
4. แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบพร้อมเหตุผล	3.94	1.20	เป็นไปได้มาก
5. สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ	3.84	1.26	เป็นไปได้มาก
6. เสนอเรื่องพร้อมข้อเท็จจริงความเห็นที่เป็นข้อยุติและรายละเอียดทั้งหมดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษไปยังเขตพื้นที่การศึกษา	4.14	.88	เป็นไปได้มาก
7. ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด	3.86	1.00	เป็นไปได้มาก
รวม	4.00	.73	เป็นไปได้มาก

จากตาราง 30 แสดงว่า ความเป็นไปได้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในด้านภารกิจที่ 11 เงินเดือน ค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทุกรายการอยู่ในระดับเป็นไปได้มาก ( $\bar{x} = 4.00$ , S.D. = .73) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการพบว่าอยู่ในระดับเป็นไปได้มากที่สุด 1 รายการได้แก่รายการที่ 3 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กฎหมายกำหนดอยู่ในระดับเป็นไปได้มากที่สุด ( $\bar{x} = 4.38$ , S.D. = .74) เป็นไปได้มาก 6 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ รายการที่ 2 ประกาศเกณฑ์การประเมินพร้อมแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบโดยทั่วถึง รายการที่ 6 เสนอเรื่องพร้อมข้อเท็จจริงความเห็นที่เป็นข้อยุติและรายละเอียดทั้งหมดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษไปยังเขตพื้นที่การศึกษา รายการที่ 4 แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบพร้อมเหตุผล รายการที่ 7 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด รายการที่ 5 สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และรายการที่ 1 กำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนและตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ( $\bar{x} = 4.17$ , S.D. = .87 ;  $\bar{x} = 4.14$ , S.D. = .88 ;  $\bar{x} = 3.94$ , S.D. = 1.20 ;  $\bar{x} = 3.86$ , S.D. = 1.00 ;  $\bar{x} = 3.84$ , S.D. = 1.26 และ  $\bar{x} = 3.71$ , S.D. = 1.28 ตามลำดับ) และพิจารณาทุกรายการพบว่าส่วนใหญ่มีการกระจายข้อมูลอยู่ในระดับมาก ยกเว้น 3 รายการ ได้แก่รายการที่ 2 ประกาศเกณฑ์การประเมินพร้อมแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบโดยทั่วถึง รายการที่ 3 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด และรายการที่ 6 เสนอเรื่องพร้อมข้อเท็จจริง ความเห็นที่เป็นข้อยุติและรายละเอียดทั้งหมดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา มีการกระจายข้อมูลอยู่ในระดับน้อย (S.D. = .87, .74, .88)



ตาราง 31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 12 งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง	4.39	.73	เป็นไปได้มากที่สุด
2. รับเรื่องการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.06	1.03	เป็นไปได้มาก
3. เสนอเรื่องการขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา	4.06	1.02	เป็นไปได้มาก
4. เสนอความเห็นและข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอยกวันคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ.ขอ	3.94	1.00	เป็นไปได้มาก
5. ขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างไปยังเขตพื้นที่การศึกษา	4.43	.77	เป็นไปได้มากที่สุด
6. จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสังกัด	4.36	.78	เป็นไปได้มากที่สุด
รวม	4.21	.73	เป็นไปได้มากที่สุด

จากตาราง 31 แสดงว่า ความเป็นไปได้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในด้านการกิจที่ 12 งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทุกรายการอยู่ในระดับเป็นไปได้อย่างมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = .73) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการพบว่าอยู่ในระดับเป็นไปได้อย่างมากที่สุด 3 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ รายการที่ 5 ขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา รายการที่ 1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง และรายการที่ 6 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสังกัด ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = .77 ;  $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = .73 และ  $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = .78 ตามลำดับ) และมีการกระจายข้อมูลอยู่ในระดับน้อยทั้ง 3 รายการเช่นกัน (S.D. = .77, .73, และ .78) อยู่ในระดับความเป็นไปได้อย่างมาก 3 รายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ รายการที่ 2 รับเรื่องการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายการที่ 3 เสนอเรื่องการขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา และรายการที่ 4 เสนอความเห็นและข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอยกเว้นคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ.ขอ ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 1.03 ;  $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 1.02 และ  $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 1.00 ตามลำดับ) และมีการกระจายข้อมูลอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 รายการเช่นกัน (S.D. = 1.03, 1.02 และ 1.00)

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 13 การดำเนินการทางวินัย

บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. เสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยในตนเอง	4.27	.77	เป็นไปได้มากที่สุด
2. ป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย	4.19	.78	เป็นไปได้มาก
3. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา	3.84	1.19	เป็นไปได้มาก
4. พิจารณาโทษทางวินัยหากปรากฏผลการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยจริง ตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด	3.58	1.18	เป็นไปได้มาก
5. รายงานผลการพิจารณาการลงโทษทางวินัย ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา	3.67	1.22	เป็นไปได้มาก
6. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง	3.39	1.31	เป็นไปได้ปานกลาง
7. ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน	3.52	1.23	เป็นไปได้มาก
8. รายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยังเขตพื้นที่ศึกษากรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา	3.58	1.28	เป็นไปได้มาก
9. ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพักราชการ หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน	3.11	1.31	เป็นไปได้ปานกลาง

ตาราง 32 (ต่อ)

บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
10. เสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยัง ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา	3.49	1.25	เป็นไปได้มาก
11. รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.47	1.27	เป็นไปได้มาก
12. เสนอเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มี อำนาจตามกฎหมายพิจารณา	3.47	1.29	เป็นไปได้มาก
13. เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ ประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา หรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย	3.50	1.26	เป็นไปได้มาก
14. รับเรื่องการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	3.64	1.26	เป็นไปได้มาก
15. เสนอเรื่องการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจ กฎหมายพิจารณา	3.65	1.27	เป็นไปได้มาก
16. เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวกับการร้องทุกข์ของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประกอบการ พิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ผู้ มีอำนาจตามกฎหมาย	3.63	1.22	เป็นไปได้มาก
รวม	3.62	1.02	เป็นไปได้มาก

จากตาราง 32 แสดงว่า ความเป็นไปได้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในด้านภารกิจที่ 13 การดำเนินการทางวินัย รวมทุกรายการอยู่ในระดับเป็นไปได้มาก ( $\bar{x} = 3.62$ , S.D. = 1.02) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการพบว่าอยู่ในระดับเป็นไปได้มากที่สุด 1 รายการ ได้แก่รายการที่ 1 เสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยในตนเอง ( $\bar{x} = 4.27$ , S.D. = .77) อยู่ในระดับเป็นไปได้มาก 13 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ รายการที่ 2 ป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย รายการที่ 3 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา รายการที่ 5 รายงานผลการพิจารณาการลงโทษทางวินัย ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา รายการที่ 15 เสนอเรื่องการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา รายการที่ 14 รับเรื่องการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายการที่ 16 เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวกับการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย รายการที่ 4 พิจารณาโทษทางวินัยหากปรากฏผลการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยจริง ตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด รายการที่ 8 รายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยังเขตพื้นที่การศึกษาระณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา รายการที่ 7 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน รายการที่ 13 เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย รายการที่ 10 เสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา รายการที่ 11 รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และรายการที่ 12 เสนอเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา ( $\bar{x} = 4.19$ , S.D. = .78 ;  $\bar{x} = 3.84$ , S.D. = 1.19 ;  $\bar{x} = 3.67$ , S.D. = 1.22 ;  $\bar{x} = 3.65$ , S.D. = 1.27 ;  $\bar{x} = 3.64$ , S.D. = 1.26 ;  $\bar{x} = 3.63$ , S.D. = 1.22 ;  $\bar{x} = 3.58$ , S.D. = 1.18 ;  $\bar{x} = 3.58$ , S.D. = 1.28 ;  $\bar{x} = 3.52$ , S.D. = 1.23 ;  $\bar{x} = 3.50$ , S.D. = 1.26 ;  $\bar{x} = 3.49$ , S.D. = 1.25 ;  $\bar{x} = 3.47$ , S.D. = 1.27 และ  $\bar{x} = 3.47$ , S.D. = 1.29 ตามลำดับ) อยู่ในระดับเป็นไปได้ปานกลาง 2 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ รายการที่ 6 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และรายการที่ 9 ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพักราชการหรือให้ออกจาก

ราชการไว้ก่อน กรณีทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = 1.31 และ  $\bar{X} = 3.11$ , S.D. = 1.31 ตามลำดับ) และพิจารณาทุกรายการพบว่าส่วนใหญ่มีการกระจายข้อมูลอยู่ในระดับมาก ยกเว้นรายการที่ 1 เสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยในตนเอง และรายการที่ 2 ป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย มีการกระจายข้อมูลอยู่ในระดับน้อย (S.D. = .77, .78 )

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านภารกิจที่ 14 การออกจากราชการ

บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. รับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.81	1.26	เป็นไปได้มาก
2. อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด			
3. เสนอเรื่องการลาออกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง	3.42	1.35	เป็นไปได้มาก
พิจารณา กรณีนอกเหนืออำนาจที่ได้รับมอบหมาย	3.71	1.27	เป็นไปได้มาก
4. ชับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หากเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ	3.54	1.25	เป็นไปได้มาก
5. สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี	3.34	1.35	เป็นไปได้ปานกลาง
รวม	3.56	1.17	เป็นไปได้มาก

จากตาราง 33 แสดงว่า ความเป็นไปได้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในด้านภารกิจที่ 14 การออกจากราชการ รวมทุกรายการอยู่ในระดับเป็นไปได้มาก ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 1.17) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายการ พบว่า อยู่ในระดับเป็นไปได้มาก 4 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ รายการที่ 1 รับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายการที่ 3 เสนอเรื่องการลาออกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณา กรณีนอกเหนืออำนาจที่ได้รับมอบหมาย รายการที่ 4 ชัยขังการอนุญาตให้ลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หากเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ และรายการที่ 2 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 1.26 ;  $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 1.27 ;  $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 1.25 และ  $\bar{X} = 3.42$ , S.D. = 1.35 ตามลำดับ) อยู่ในระดับปานกลาง 1 รายการ ได้แก่รายการที่ 5 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 1.35) และพิจารณาพบว่าทุกรายการมีการกระจายข้อมูลอยู่ในระดับมาก (S.D. = 1.26, 1.35, 1.27, 1.25, และ 1.35)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 20–33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 14 ภารกิจ 72 รายการพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับเป็นไปได้มาก โดยแสดงสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแยกเป็นระดับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคล  
ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ระดับเป็นไปได้	จำนวนรายการ	ร้อยละ
เป็นไปได้มากที่สุด	10	13.89
เป็นไปได้มาก	52	72.22
เป็นไปได้ปานกลาง	10	13.89
เป็นไปได้น้อย	-	-
เป็นไปได้น้อยที่สุด	-	-
รวม	72	100

จากตาราง 34 แสดงว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแยกเป็นระดับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเป็นไปได้มาก คิดเป็นร้อยละ 72.22