

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัย โดยมีสาระสำคัญตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

เนื้อหาสาระแต่ละหัวข้อมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยสรุปได้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
 - 1.1 ในขั้นตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยศึกษาจากประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คือคณาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวน 6 คน และผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 11 คน รวมทั้งสิ้น 17 คน
 - 1.2 ในขั้นตรวจสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 201 คน

2. ขั้นตอนการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งการดำเนินงานเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการเตรียมการ ขั้นตอนออกแบบแนวทาง ขั้นตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทาง ขั้นการตรวจสอบความเป็นไปได้ของแนวทาง และขั้นการสรุปและนำเสนอ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา เกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.2 แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 แบบสอบถามความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาคงกลับมามีทั้งสิ้น 17 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.2 แบบสอบถามความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคงกลับมามีทั้งสิ้น 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.51

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ผู้วิจัยศึกษา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ดังนี้

1.1 ผลการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา เกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ผู้วิจัยศึกษาจำนวน 14 ภารกิจ 74 รายการ สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1.1 แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ

ภารกิจที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง

รายการที่ 1 ทำการประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา

รายการที่ 2 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

ราชการที่ 3 นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ราชการที่ 4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

ภารกิจที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ราชการที่ 1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อเขตพื้นที่
การศึกษา

ราชการที่ 4 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ
และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ

ราชการที่ 5 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ได้รับ
การบรรจุเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

ราชการที่ 6 รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเตรียมความพร้อมต่อ
เขตพื้นที่การศึกษา

ภารกิจที่ 3 การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ราชการที่ 1 ดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

ราชการที่ 2 ดำเนินการเสนอขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

ภารกิจที่ 4 การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 1 สืบค้นและรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 2 ขออนุมัติตัดโอนตำแหน่ง และเสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อผู้มีอำนาจพิจารณา

ราชการที่ 3 รวบรวมคำขอและผลงานการขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 4 เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยัง
ผู้มีอำนาจพิจารณา

ภารกิจที่ 6 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์
ขอย้าย

ราชการที่ 2 ให้ความเห็นแล้วเสนอรายชื่อและข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์ขอย้ายไปปฏิบัติงาน

ราชการที่ 3 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายไปปฏิบัติงานในสถานศึกษา ถ้าเห็นชอบให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

ราชการที่ 4 จากราชการที่ 3 ถ้าไม่เห็นชอบให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาด้านสังกัดเดิมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายทราบ

ภารกิจที่ 7 การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ

ราชการที่ 1 พิจารณาตรวจสอบคำขอเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์จะขอเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่

ราชการที่ 2 เสนอคำขอเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา

ภารกิจที่ 8 การพัฒนาและการศึกษาต่อ

ราชการที่ 1 วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด

ราชการที่ 4 สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 5 อนุญาตการลาศึกษาต่อตามนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการของเขตพื้นที่การศึกษา

ราชการที่ 6 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาศึกษาต่อให้เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด หรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

ภารกิจที่ 9 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ราชการที่ 1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ.กำหนด

ราชการที่ 2 ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามราชการที่ 1

ราชการที่ 3 นำผลการประเมินไปตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่ และเพื่อนำผลไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

ภารกิจที่ 10 การยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

รายการที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

รายการที่ 2 ขก้องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่น และมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด

รายการที่ 3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ประพฤติตนตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจที่ 11 เงินเดือน ค่าตอบแทน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

รายการที่ 1 กำหนดอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือน และตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

รายการที่ 2 ประกาศเกณฑ์ประเมินพร้อมแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ โดยทั่วถึง

รายการที่ 3 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

รายการที่ 4 แข่งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบพร้อมเหตุผล

รายการที่ 5 ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

รายการที่ 6 เสนอเรื่องพร้อมข้อเท็จจริง ความเห็นที่เป็นข้อยุติ และรายละเอียดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

รายการที่ 7 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

ภารกิจที่ 12 งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายการที่ 1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

รายการที่ 3 รับเรื่องการแก้ไข วัน เดือน ปี เกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายการที่ 4 เสนอเรื่องการขอแก้ไข วัน เดือน ปี เกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

รายการที่ 5 เสนอความเห็นและข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ขอขกเว้นคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ. ขอ

รายการที่ 6 ดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

รายการที่ 7 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างในสังกัด

ภารกิจที่ 13 การดำเนินการทางวินัย

รายการที่ 1 เสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัยในตนเอง

รายการที่ 2 ป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทำผิดวินัย

รายการที่ 3 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

รายการที่ 4 พิจารณาโทษทางวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยจริงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

รายการที่ 5 รายงานผลการพิจารณาการลงโทษทางวินัย ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

รายการที่ 6 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

รายการที่ 7 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่น และกรรมการสอบสวน กรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน

รายการที่ 8 รายงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือเสนอสถาน โทษไปยังเขตพื้นที่การศึกษา กรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

รายการที่ 9 ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน กรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน

รายการที่ 10 เสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

รายการที่ 11 รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายการที่ 12 เสนอเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

รายการที่ 13 เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย

ราชการที่ 14 รับเรื่องการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 15 เสนอเรื่องการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

ราชการที่ 16 เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวกับการร้องทุกข์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย

ภารกิจที่ 14 การออกจากราชการ

ราชการที่ 1 รับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 2 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

ราชการที่ 3 เสนอเรื่องการลาออกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณา กรณีนอกเหนืออำนาจที่ได้รับมอบหมาย

ราชการที่ 4 ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หากเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ

ราชการที่ 5 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

1.1.2 แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีควมเหมาะสมอยู่ในระดับมากคือ

ภารกิจที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ราชการที่ 2 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย

ราชการที่ 3 ดำเนินการสรรหาเพื่อจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราว

ราชการที่ 7 ดำเนินการแต่งตั้ง หรือสั่งให้พ้นจากสภาพเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด เมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

ภารกิจที่ 5 การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 1 รวบรวมข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 2 รายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อเขตพื้นที่การศึกษา

ภารกิจที่ 12 งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายการที่ 2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างในสถานศึกษา

1.1.3 แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง คือ

ภารกิจที่ 6 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายการที่ 5 ส่งย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณี ตามอำนาจหน้าที่
ที่กฎหมายกำหนด

ภารกิจที่ 10 การยกย่อง เชิดชูเกียรติ มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ

รายการที่ 4 ควบคุมดูแลและส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการ
ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.2 ผลการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ใน
เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ผู้วิจัยศึกษาจำนวน 14 ภารกิจ 72 รายการ สามารถ
สรุปได้ดังนี้

1.2.1 แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีความเป็นไปได้สูงสุดในระดับมากที่สุด คือ

ภารกิจที่ 5 การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายการที่ 1 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายการที่ 2 รายงานข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อเขตพื้นที่
การศึกษา

ภารกิจที่ 10 การยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

รายการที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการ
ปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

รายการที่ 2 ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลงานดีเด่น
และมีคุณงามความดี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรฐาน

รายการที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ประพฤติตน
ตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจที่ 11 เงินเดือน ค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน

รายการที่ 3 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธี
การที่กฎหมายกำหนด

- ภารกิจที่ 12 งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ราชการที่ 1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ
ลูกจ้าง
- ราชการที่ 5 ขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ
ลูกจ้าง ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา
- ราชการที่ 6 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาและลูกจ้างในสังกัด
- ภารกิจที่ 13 การดำเนินการทางวินัย
- ราชการที่ 1 เสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยใน
ตนเอง

- 1.2.2 แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก คือ
- ภารกิจที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง
- ราชการที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา
- ราชการที่ 2 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา
- ราชการที่ 3 นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา เสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ราชการที่ 4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา
- ภารกิจที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- ราชการที่ 1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อเขตพื้นที่
การศึกษา
- ราชการที่ 4 แจกแจงแนวปฏิบัติงาน เช่นภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ
จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทาง
การศึกษาทราบ
- ราชการที่ 5 ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ได้รับการ
บรรจุเข้ารับราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด
- ราชการที่ 6 รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการเตรียมความพร้อมต่อ
เขตพื้นที่การศึกษา
- ภารกิจที่ 3 การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ราชการที่ 1 เสนอขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

ราชการที่ 2 เสนอขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

ภารกิจที่ 4 การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 1 ดำรงและรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 4 รวบรวมคำขอและผลงานการขอเลื่อนวิทยฐานะ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 5 เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังผู้มีอำนาจพิจารณา

ภารกิจที่ 6 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้าย

ราชการที่ 2 ให้ความเห็นแล้วเสนอรายชื่อและข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสงค์ขอย้ายไปปฏิบัติงาน

ราชการที่ 3 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา ถ้าเห็นชอบให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

ราชการที่ 4 จากราชการที่ 3 ถ้าไม่เห็นชอบให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาดั้นสังกัดเดิมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายทราบ

ภารกิจที่ 8 การพัฒนาและการศึกษาต่อ

ราชการที่ 1 วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 3 พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแผนที่กำหนด

ราชการที่ 4 ร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 5 อนุญาตการลาศึกษาต่อ ตามน โขบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการของเขตพื้นที่การศึกษา

ราชการที่ 6 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาศึกษาต่อให้เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด หรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

ภารกิจที่ 9 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ราชการที่ 1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ราชการที่ 2 ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามราชการที่ 1

ราชการที่ 3 นำผลการประเมินไปตรวจสอบการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน นำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

ภารกิจที่ 11 เงินเดือน ค่าตอบแทน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ราชการที่ 1 กำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือน และตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ราชการที่ 2 ประกาศเกณฑ์การประเมินพร้อมแนวปฏิบัติ ในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ โดยทั่วถึง

ราชการที่ 4 แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทราบพร้อมเหตุผล

ราชการที่ 5 สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ราชการที่ 6 เสนอเรื่องพร้อมข้อเท็จจริง ความเห็นที่เป็นข้อยุติ และรายละเอียดทั้งหมด เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

ราชการที่ 7 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

ภารกิจที่ 12 งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 2 รับเรื่องการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 3 เสนอเรื่องการขอแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

ราชการที่ 4 เสนอความเห็นและข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอยกเว้นคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ.ขอ

ภารกิจที่ 13 การดำเนินการทางวินัย

ราชการที่ 2 ป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทำผิดวินัย

ราชการที่ 3 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่กระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ในฐานะผู้บังคับบัญชา

ราชการที่ 4 พิจารณาโทษทางวินัยหากปรากฏผลการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยจริง ตาม
อำนาจที่กฎหมายกำหนด

ราชการที่ 5 รายงานผลการพิจารณาการลงโทษทางวินัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

ราชการที่ 7 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่น และกรรมการสอบสวนกรณีมีการ
กระทำผิดวินัยร่วมกัน

ราชการที่ 8 รายงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือเสนอสถานโทษไปยังเขตพื้นที่การศึกษา
กรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

ราชการที่ 10 เสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัย แก่ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ไปยังผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

ราชการที่ 11 รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา

ราชการที่ 12 เสนอเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

ราชการที่ 13 เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกี่ยวกับการ
พิจารณาอุทธรณ์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.
ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย

ราชการที่ 14 รับเรื่องการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 15 เสนอเรื่องการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยัง
ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

ราชการที่ 16 เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกี่ยวกับการ
ร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขต
พื้นที่การศึกษา หรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย

ภารกิจที่ 14 การออกจากราชการ

ราชการที่ 1 รับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 2 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

ราชการที่ 3 เสนอเรื่องการลาออกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังผู้มี
อำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณา กรณีนอกเหนืออำนาจที่ได้รับมอบหมาย

ราชการที่ 4 ขยับขังการอนุญาตให้ลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทาง
การศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หากเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ

1.2.3 แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง คือ

ภารกิจที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

รายการที่ 2 สรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เห็นชอบหรือมอบหมาย

รายการที่ 3 สรรหาเพื่อจัดจ้างบุคคลมาปฏิบัติงาน ในตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรืออัตรา
จ้างชั่วคราว

รายการที่ 7 แต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด เมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

ภารกิจที่ 4 การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายการที่ 2 ขออนุมัติตัดโอนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อผู้มี
อำนาจพิจารณา

รายการที่ 3 เสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา ต่อผู้มีอำนาจพิจารณา

ภารกิจที่ 7 การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ

รายการที่ 1 พิจารณาตรวจสอบคำขอเปลี่ยนแปลงสถานภาพ ของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ที่มีความประสงค์จะขอเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่

รายการที่ 2 เสนอคำขอเปลี่ยนแปลงสถานภาพ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ต่อเขตพื้นที่การศึกษา

ภารกิจที่ 13 การดำเนินการทางวินัย

รายการที่ 6 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่
กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

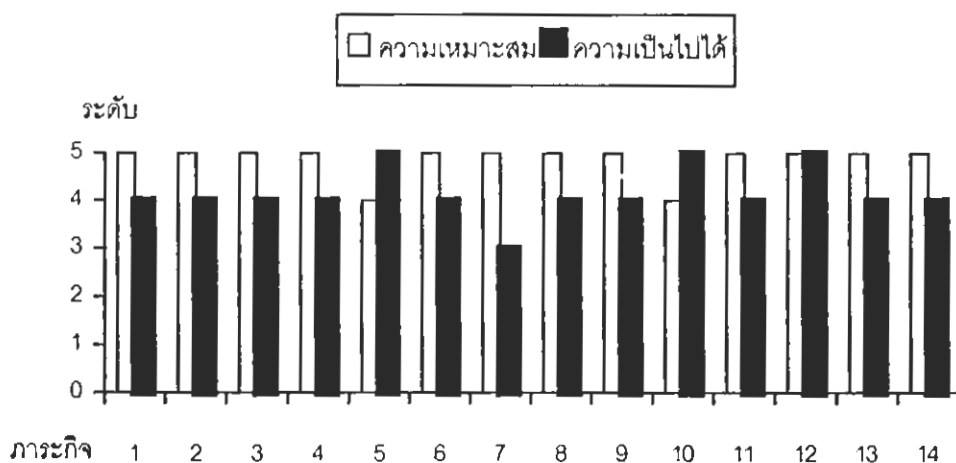
รายการที่ 9 ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพักราชการหรือให้ออกจากราชการ
ไว้ก่อน กรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ภารกิจที่ 14 การออกจากราชการ

รายการที่ 5 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ ในฐานะผู้มี
อำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

สรุปผลการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และผู้บริหาร
สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับความเหมาะสม และ

ความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ผู้วิจัยศึกษาจำนวน 14 การกิจ เป็นภาพประกอบได้ดังนี้



ภาพประกอบ 6 สรุปความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ผู้วิจัยนำเสนอประกอบด้วย 14 การกิจ 72 บทบาทและหน้าที่ ดังนี้

ภารกิจที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง บทบาทและหน้าที่ 4 รายการคือ

รายการที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา

รายการที่ 2 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

รายการที่ 3 นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการที่ 4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

ภารกิจที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง บทบาทและหน้าที่ 7 รายการคือ

รายการที่ 1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่

การศึกษา

รายการที่ 2 สรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย

รายการที่ 3 สรรหาเพื่อจัดจ้างบุคคลมาปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรืออัตรา

จ้างชั่วคราว

รายการที่ 4 แจกแนวการปฏิบัติงานเช่นภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ

รายการที่ 5 ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

รายการที่ 6 รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมต่อเขตพื้นที่การศึกษา

รายการที่ 7 แต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

ภารกิจที่ 3 การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ บทบาทและหน้าที่ 2 รายการคือ

รายการที่ 1 เสนอขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

รายการที่ 2 เสนอขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

ภารกิจที่ 4 การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บทบาทและหน้าที่ 5 รายการคือ

รายการที่ 1 สํารวจและรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายการที่ 2 ขออนุมัติตัด โอนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อผู้มีอำนาจพิจารณา

รายการที่ 3 เสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อผู้มีอำนาจพิจารณา

รายการที่ 4 รวบรวมคำขอและผลงานการขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายการที่ 5 เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจพิจารณา

ภารกิจที่ 5 การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บทบาทและหน้าที่ 2 รายการคือ

รายการที่ 1 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายการที่ 2 รายงานข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา

ภารกิจที่ 6 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บทบาทและหน้าที่ 4 รายการคือ

รายการที่ 1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้าย

รายการที่ 2 ให้ความเห็นแล้วเสนอรายชื่อและข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์ขอย้ายไปปฏิบัติงาน

รายการที่ 3 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา ถ้าเห็นชอบให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

รายการที่ 4 จากรายการที่ 3 ถ้าไม่เห็นชอบให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการเพิ่มเติมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายทราบ

ภารกิจที่ 7 การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ บทบาทและหน้าที่ 2 รายการคือ

รายการที่ 1 พิจารณาตรวจสอบคำขอเปลี่ยนแปลงสถานภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์จะขอเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่

รายการที่ 2 เสนอคำขอเปลี่ยนแปลงสถานภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา

ภารกิจที่ 8 การพัฒนาและการศึกษาต่อ บทบาทและหน้าที่ 6 รายการคือ

รายการที่ 1 วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายการที่ 2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายการที่ 3 พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด

รายการที่ 4 ร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายการที่ 5 อนุญาตการลาศึกษาต่อตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการของเขตพื้นที่การศึกษา

รายการที่ 6 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาศึกษาต่อให้เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

ภารกิจที่ 9 การประเมินผลการปฏิบัติงาน บทบาทและหน้าที่ 3 รายการคือ

รายการที่ 1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ราชการที่ 2 ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามราชการที่ 1

ราชการที่ 3 นำผลการประเมินไปตรวจสอบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานนำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

ภารกิจที่ 10 การยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ บทบาทและหน้าที่ 3 ราชการคือ

ราชการที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

ราชการที่ 2 ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรฐาน

ราชการที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติตนตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ภารกิจที่ 11 เงินเดือน ค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน บทบาทและหน้าที่ 7 ราชการคือ

ราชการที่ 1 กำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนและตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ราชการที่ 2 ประกาศเกณฑ์การประเมินพร้อมแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบโดยทั่วถึง

ราชการที่ 3 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

ราชการที่ 4 แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบพร้อมเหตุผล

ราชการที่ 5 สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ราชการที่ 6 เสนอเรื่องพร้อมข้อเท็จจริง ความเห็นที่เป็นข้อยุติและรายละเอียดทั้งหมดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

ราชการที่ 7 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

ภารกิจที่ 12 งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บทบาทและหน้าที่ 6 ราชการคือ

รายการที่ 1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ
ลูกจ้าง

รายการที่ 2 รับเรื่องการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายการที่ 3 เสนอเรื่องการขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา ไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

รายการที่ 4 เสนอความเห็นและข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอ
ขกเว้นคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ. ขอ

รายการที่ 5 ขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ
ลูกจ้าง ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

รายการที่ 6 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาและลูกจ้างในสังกัด

ภารกิจที่ 13 การดำเนินการทางวินัย บทบาทและหน้าที่ 16 รายการคือ

รายการที่ 1 เติบโตสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยใน
ตนเอง

รายการที่ 2 ป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย

รายการที่ 3 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่
กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

รายการที่ 4 พิจารณาโทษทางวินัยหากปรากฏผลการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยจริงตาม
อำนาจที่กฎหมายกำหนด

รายการที่ 5 รายงานผลการพิจารณาการลงโทษทางวินัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

รายการที่ 6 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่
กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

รายการที่ 7 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำ
ผิดวินัยร่วมกัน

รายการที่ 8 รายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถาน โทยไปยังเขตพื้นที่ศึกษากรณี
กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

รายการที่ 9 ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหักราชการหรือให้ออกจาก
ราชการไว้ก่อนกรณีทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน

รายการที่ 10 เสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

ราชการที่ 11 รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 12 เสนอเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

ราชการที่ 13 เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย

ราชการที่ 14 รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 15 เสนอเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

ราชการที่ 16 เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวกับการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย

ภารกิจที่ 14 การออกจากราชการ บทบาทและหน้าที่ 5 ราชการคือ

ราชการที่ 1 รับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ราชการที่ 2 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

ราชการที่ 3 เสนอเรื่องการลาออกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณา กรณีนอกเหนืออำนาจที่ได้รับมอบหมาย

ราชการที่ 4 ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หากเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ

ราชการที่ 5 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีประเด็นสำคัญที่จะต้องพิจารณาและนำมาอภิปราย ได้แก่ภารกิจที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ รวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย 4 รายการ คือ รายการที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา รายการที่ 2 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา รายการที่ 3 นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และรายการที่ 4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

การวางแผนอัตรากำลัง รวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ของกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 52) ที่ประกอบด้วย วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา และนำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของสมาน ริงสิโยภฤกษ์ (2522 : 14) ที่กล่าวว่า การวางแผนกำลังคนจะช่วยให้เป็นที่แน่ใจว่าหน่วยงานต่างๆจะมีกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมมาปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอทั้งปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรกำลังคนที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ คาสเตเตอร์ (Casterter. 1976 : 271) ได้ระบุว่าการวางแผนกำลังคนเป็นหน้าที่ขั้นแรกของหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลทั้งหมด การบริหารงานบุคคลเป็นพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการบริหารที่จะขาดเสียมิได้ ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงต้องมีการวางแผนกำลังคนเพื่อเตรียมคนให้เหมาะสมกับงานและเวลา และเพื่อใช้บุคลากรทั้งหมดให้เกิดประโยชน์สูงสุดอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงาน

ในด้านการศึกษาผลการวิจัย พบว่า มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพันธ์ อัครเนตร (2533 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนมว่า กลุ่มครูผู้สอนเห็นว่าไม่มีการวางแผนกำลังคนไว้อย่างเป็นระบบ มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการสรรหาบุคลากรบางตำแหน่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิกรม ศาสตร์ดวงศักร (2535 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัญหาที่โรงเรียนเห็นว่าสำคัญมากต่อโรงเรียนคือ ไม่สามารถกำหนดคุณวุฒิและวิชาเอกของครูในโรงเรียนเองได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า การวางแผนอัตรากำลังเป็นภารกิจที่สำคัญของสถานศึกษา ต้องดำเนินการ เนื่องด้วยบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของการบริหารองค์กร และองค์กรแต่

ละองค์การย่อมมีความแตกต่างกัน ทั้งประเภทภารกิจและขนาดขององค์การ ดังนั้นการที่จะให้ องค์การมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความเจริญก้าวหน้า จึงต้องประกอบด้วยบุคลากรที่มีจำนวน พอเพียงและเหมาะสมกับภารกิจขององค์การ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนอัตรากำลังขององค์การ

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วย 7 รายการคือ รายการที่ 1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา รายการที่ 2 สรรหาเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ.เขต พื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย รายการที่ 3 สรรหาเพื่อจัดจ้างบุคคลมาปฏิบัติงานใน ตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราว รายการที่ 4 แข่งแนวการปฏิบัติงาน เช่นภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ รายการที่ 5 ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการหรือเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กฎหมายกำหนด รายการที่ 6 รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อม ต่อเขตพื้นที่การศึกษา และรายการที่ 7 แต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพเป็นข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็น ไปได้อยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติปี พ.ศ. 2542 และแก้ไขฉบับที่ 2 ปี พ.ศ. 2545 ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และยังคงสอดคล้องกับแนวทาง ส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ของกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 53) ที่ ประกอบด้วย การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง ให้สถานศึกษา เสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยั้งต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ. เมื่อ ก.ค.ศ. อนุมัติแล้วให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ในด้านการศึกษาผลการวิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถวัลย์ ทองมี (2524 : บทคัดย่อ) และ มงคล มีสมภพ (2529 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลมีปัญหาที่การ

คัดเลือกบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน และปัญหาจากความล่าช้าของการสอบบรรจุ และกระบวนการสรรหาบุคลากรใช้เวลานานไม่ทันกับความต้องการของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย ลีวนวหา (2533 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึงปัญหาเกี่ยวกับการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่สามารถจัดคนเข้าปฏิบัติงานตามที่นัดได้เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนไม่มีโอกาสเลือกบุคลากรตามที่ต้องการได้ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในด้านการจัดหา โรงเรียนไม่มีโอกาสในการสรรหา และคัดเลือกครู ครูใหม่ที่ได้มาเป็นครูที่ที่ย้ายมาจากที่อื่นเป็นส่วนใหญ่ และได้มาไม่ตรงความต้องการของโรงเรียน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งควรเป็นภารกิจของสถานศึกษาเพื่อสนองต่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติปี พ.ศ. 2542 และแก้ไขฉบับที่ 2 ปี พ.ศ. 2545 ที่ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่สถานศึกษาโดยตรง และจะเป็นการแก้ปัญหาได้รับบุคลากรที่ตรงกับงาน พร้อมกับจะมีความรวดเร็วในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งด้วยที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเกิดความคล่องตัวและรวดเร็วทันความต้องการของสถานศึกษา

3. การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ประกอบด้วย 2 รายการ คือรายการที่ 1 เสนอขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา รายการที่ 2 เสนอขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ รวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติปี พ.ศ. 2542 และแก้ไขฉบับที่ 2 ปี พ.ศ. 2545 มาตรา 53 ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด และยังสอดคล้องกับแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545ข : 55) ที่ประกอบด้วย ดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเสนอไปยังเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะต้องต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติปี พ.ศ. 2542 และแก้ไขฉบับที่ 2 ปี พ.ศ. 2545 สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเสนอขอรับใบอนุญาตและขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

4. การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 5 รายการ คือ รายการที่ 1 สํารวจและรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายการที่ 2 ขออนุมัติตัดโอนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อผู้มีอำนาจพิจารณา รายการที่ 3 เสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อผู้มีอำนาจพิจารณา รายการที่ 4 รวบรวมคำขอและผลงานการขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และรายการที่ 5 เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจพิจารณา

การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ของกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 52) ที่ประกอบด้วย สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ขอลื่อนวิทยฐานะ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประเมินเพื่อขอลื่อนวิทยฐานะ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง และยังสอดคล้องกับแนวปฏิบัติในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ (2545ก : 2) ซึ่งมีวิธีการสามขั้นตอนคือ การเสนอคำขอการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 การพิจารณาคำขอของหัวหน้าสถานศึกษา และการตั้งคณะกรรมการประเมิน

ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในภารกิจกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความสำคัญที่สถานศึกษาต้องกำหนดเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลเพราะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตนเองอยู่เสมอ

5. การเก็บอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 2 รายการ คือ รายการที่ 1 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายการที่ 2 รายงานข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา

การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545ข : 36) ที่ประกอบด้วย รวบรวม และรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา และยังสอดคล้องกับ แนวทางในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2530 : 10) ได้ให้แนวทางในการบริหารงานบุคคลไว้ ในด้านความเสมอภาคและการกระจายโอกาสทางการศึกษาโดยวางแผนและจัดอัตรากำลังครูให้สอดคล้องกับปริมาณและคุณภาพของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดโอนอัตรากำลังของครูสังกัด โรงเรียนหรือสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดต่างๆที่เกินเกณฑ์ไปให้โรงเรียนหรือสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่ขาดแคลน และจำเป็นที่ใช้อัตรากำลัง โดยเฉพาะในชนบท

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงควรเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เนื่องด้วยจำนวนบุคลากรแต่ละสถานศึกษายังขาดความเหมาะสมและเพียงพอกับภาระงานของสถานศึกษาเพื่อที่สถานศึกษาจะได้มีบุคลากรครบตามเกณฑ์ทั้งด้านอัตรากำลังและในระดับหมวดวิชา

6. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 4 รายการ คือ รายการที่ 1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้าย รายการที่ 2 ให้ความเห็นแล้วเสนอรายชื่อและข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์ขอย้ายไปปฏิบัติงาน รายการที่ 3 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา ถ้าเห็นชอบให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา รายการที่ 4 ถ้าไม่เห็นชอบให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาด้านสังกัดเดิมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายทราบ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ของกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 53) ที่ประกอบด้วย เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจาก

สถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่นสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และรายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป และยังคงคล้องกับแนวคิดของ ภิญโญ สาธร (2517 : 150) ที่กล่าวว่า การโอนย้ายนี้ต้องตั้งอยู่บนฐานของความยุติธรรมความเที่ยงตรงประสิทธิภาพของงานและความพอใจของทุกฝ่าย นอกจากนี้ น่าจะพิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงของงบประมาณในการโอนย้ายด้วย ไม่ควรให้มีการย้ายระบบทางไกล ๆ เพราะต้องใช้งบประมาณในการเดินทางสูง เป็นการสิ้นเปลืองของงบประมาณราชการ และยังคงคล้องกับการศึกษาวิจัยของ มงคล มีสมภพ (2529 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัญหาที่พบของโรงเรียนคือการพิจารณาย้ายไม่เป็นไปตามที่โรงเรียนต้องการ และการย้ายครูบางคนได้ย้ายไปโรงเรียนที่ไม่พึงประสงค์ทำให้เสียขวัญ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นเรื่องปกติ และมีความจำเป็นของหน่วยงาน และควรให้เป็นไปตามความประสงค์ทั้งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเป็นไปตามความต้องการและเห็นชอบของสถานศึกษาด้วย

7. การพัฒนาและการศึกษาต่อ ประกอบด้วย 6 รายการ คือ รายการที่ 1 วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายการที่ 2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายการที่ 3 พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคตามแผนที่กำหนด รายการที่ 4 ร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายการที่ 5 อนุญาตการลาศึกษาต่อตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการของเขตพื้นที่การศึกษา และ รายการที่ 6 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาศึกษาต่อให้เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

การพัฒนาและการศึกษาต่อ รวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่ง แก้วแดง (2541 : 220) มีข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปการศึกษาครูไทยว่า การพัฒนาครู ต้องจัดให้มีการฝึกอบรม ณ ที่ตั้งหรือในสถานศึกษา โดยผู้บริหารและคณะครูร่วมกันวางแผนและดำเนินการในการพัฒนาครู เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตรงกับความต้องการและงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมากขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน รังสิโยภฤกษ์ (2533 : 32) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือเมื่อได้มีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้วก็มีได้หมายความว่า จะสามารถเข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ นอกจากนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนานๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคต่างๆในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดี

เช่นเดิม สอดคล้องกับแนวคิดของอุทัย หิรัญโค (2523 : 102) ได้กล่าวว่า การสรรหาและการเลือกสรรคนแม้จะได้คนที่มีความรู้ความสามารถสูงแล้วก็ตามแต่ก็หาขุดถึงแก่นนั้นไม่ เพราะความเจริญทางวิชาการและเทคโนโลยีมีอยู่อย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งจำเป็นจะต้องนำมาใช้ในการบริหารงาน มิฉะนั้นองค์การจะก้าวไปไม่ทันโลก หลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ กิติมา ปรีดีดิถ (2532 : 122) กล่าวถึงการลาศึกษาต่อว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง เพราะการที่บุคลากรทำงานอยู่ ณ ที่ใดนานๆ ความรู้ความสามารถอาจจะล้าสมัย ไม่ทันโลกหรืออาจใช้วิธีการใหม่ๆ ไม่เป็น หน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง เป็นการเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนได้ศึกษาต่อเพื่อให้รับวุฒิสูงขึ้น เป็นการบำรุงขวัญครูอาจารย์ได้ทางหนึ่ง ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาสนับสนุนและส่งเสริมในเรื่องนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2532 : 6) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานบุคคลไว้ว่าต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาทุกรูปแบบ และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ บรรจงศักดิ์ โดจินดา (2543 : 207) ได้สรุปไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรในองค์การ สามารถกระทำได้ ผู้บริหารในปัจจุบันควรให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์ เพราะมนุษย์คือทรัพยากรที่มีค่าอิ่งในการจะทำให้องค์การอยู่รอดได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า สถานศึกษาควรมีแผนในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งอบรมให้ความรู้ และอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ เพราะบุคลากรถือเป็นทรัพยากรหลักของการบริหาร ฉะนั้นถ้าบุคลากรได้รับการพัฒนา ก็หมายความว่าสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตามไปด้วย ผู้บริหารควรจะต้องทำการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 รายการ คือ รายการที่ 1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด รายการที่ 2 ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และรายการที่ 3 นำผลการประเมินไปตรวจสอบการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน นำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545ข : 48) ที่ประกอบด้วยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สมศักดิ์ บุตรราช (2534 : 206) ได้สรุปถึงการประเมินผลงานว่า เพื่อประเมินผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรู้ความสามารถและความเข้าใจในงานเพื่อประเมินความก้าวหน้าของงาน เพื่อประเมินผลงานรวมของหน่วยงานว่าบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลการประเมินประกอบการพิจารณาวางแผนงานต่อไป และเพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533 : 52) กล่าวว่าชีวิตการทำงานในแต่ละวันมักจะมีการพูดถึงการปฏิบัติงานแต่ละคนอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารพูดถึงการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาพูดถึงการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ซึ่งต่างก็มีเหตุผลด้วยกันทุกฝ่าย การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงต้องเกิดขึ้นพร้อมกันเสมอและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการกำหนดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน อย่างน้อยเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินเดือนลดขั้นเงินเดือน ตลอดจนงานฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ บรรจงศ์ โดจินดา (2543 : 216) กล่าวว่า การประเมินผลงานเป็นกระบวนการตัดสินใจที่ราคาแพง อย่างเป็นระบบ และมีหลักเกณฑ์ที่ยุติธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อรักษามาตรฐานและประสิทธิภาพงานขององค์กร และเพื่อตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อประเมินผลงานให้เหมาะสมกับค่าตอบแทน

ในด้านการศึกษาผลการวิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี เทพสิทธิ์ (2524 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหญ่ เน้นการพิจารณาความชอบมากกว่าการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นอีกภารกิจหนึ่งที่สถานศึกษาควรนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพราะว่าเป็นกระบวนการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในงาน ประเมินความก้าวหน้าของงานว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ ใช้ผลการประเมินนั้นประกอบการปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องต่างๆ และใช้ผลการประเมินในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร

9. การยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 รายการ คือ รายการที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา รายการที่ 2 ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตาม

หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรฐาน และรายการที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติดนตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา

การยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2532 : 6) ที่ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานบุคคลไว้ว่าต้อง “ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2542 และแก้ไขฉบับที่ 2 ปี พ.ศ. 2545 มาตรา 55 วรรค 2 ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คุรุศาสตร์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติ ครู คุรุศาสตร์ และบุคลากร ทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และยังสอดคล้องกับแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545ข : 49) ที่ประกอบด้วยสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดี ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในด้านการศึกษาผลการวิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย ลีวเวหา (2533 : บทคัดย่อ) พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเห็นว่าวิธีการบำรุงรักษาบุคลากรที่ได้ผลดีอย่างมากคือการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผดุง โกมุทฉาย (2539 : บทคัดย่อ) พบว่าด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ และยกย่องชมเชยเมื่อข้าราชการปฏิบัติราชการดีเด่น

ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่า การยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพเหมาะสมในการเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารต้องนำไปใช้ในสถานศึกษาคือครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะเหตุว่า การยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ดีที่สุด เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติย่อมทำให้ผลงานที่ปรากฏมีคุณภาพมากขึ้น

10. เงินเดือน ค่าตอบแทน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประกอบด้วย 7 รายการ คือ รายการที่ 1 กำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนและตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รายการที่ 2 ประกาศเกณฑ์การประเมินพร้อมแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบโดยทั่วถึง รายการที่ 3 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด รายการที่ 4 แจ้ง

คำสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบพร้อมเหตุผล รายการที่ 5 สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้ง รายการที่ 6 เสนอเรื่องพร้อมข้อเท็จจริง ความเห็นที่เป็นข้อยุติและรายละเอียดทั้งหมด เกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และรายการที่ 7 คำเนิการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

เงินเดือน ค่าตอบแทน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2542 และแก้ไขฉบับที่ 2 ปี พ.ศ. 2545 มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสม กับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ บรรยงก์ โดจินดา (2543 : 278) ที่กล่าวว่าค่าตอบแทนเป็นส่วนที่หน่วยงานจ่ายให้แก่พนักงาน โดยทั่วไปจ่ายในรูปของเงิน เช่นค่าจ้างเงินเดือน ค่านายหน้า โบนัส และอื่น ๆ ค่าตอบแทนทั้งค่าจ้างและเงินเดือนคิดจากการประเมินค่างาน แล้วจึงมากำหนดระดับการจ้างหรืออัตราค่าจ้าง และค่าจ้างนี้ก็ยังสามารถขึ้นให้กับพนักงานตาม ความก้าวหน้าในการทำงาน ตามตำแหน่งงาน ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน และสอดคล้อง กับแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2532 : 6) ที่ได้กำหนดบทบาท ของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานบุคลากรไว้ว่า ต้องดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ ของบุคลากร

ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่า เงินเดือน ค่าตอบแทน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน นอกจากเป็น กฎหมายที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องถือปฏิบัติแล้ว ในส่วนของค่าตอบแทนและ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน สถานศึกษาควรนำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติเพราะเป็นแนวทางที่ยึดหลัก คุณธรรมและความโปร่งใส มีหลักเกณฑ์ และมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน

11. งานทะเบียนประวัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 6 รายการ คือ รายการที่ 1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง รายการที่ 2 รับเรื่องการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายการ ที่ 3 เสนอเรื่องการขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มี อำนาจตามกฎหมายพิจารณา รายการที่ 4 เสนอความเห็นและข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ขอยกเว้นคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ. ขอ รายการที่ 5 ขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และรายการที่ 6 จัดทำ

ทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสังกัด

งานทะเบียนประวัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ของกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 57-58) ที่ประกอบด้วยสถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 2 ฉบับ สถานศึกษาเก็บไว้ 1 ฉบับ ส่งไปเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ฉบับ และทำการเปลี่ยนแปลง บันทึกข้อมูลลงในทะเบียนประวัติ และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ สิทธิศักดิ์ สีหาคี (2541 : 37) ที่กล่าวสรุปว่า การบันทึกข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นของราชการ เช่นข้อมูลเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา การฝึกอบรมและดูงาน และข้อมูลเกี่ยวกับการรับราชการ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ

ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา งานทะเบียนประวัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญอีกภารกิจหนึ่ง เพราะตั้งแต่เริ่มมีการบรรจุแต่งตั้ง การรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ การย้าย การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ การพัฒนาและศึกษาต่อ เงินเดือน ค่าตอบแทน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตลอดจนการดำเนินการทางวินัย ภารกิจทั้งสิ้นดังกล่าวต้องมีอยู่ในงานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น

12. การดำเนินการทางวินัยประกอบด้วย 16 รายการคือ รายการที่ 1 เสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยในตนเอง รายการที่ 2 ป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย รายการที่ 3 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ในฐานะผู้บังคับบัญชา รายการที่ 4 พิจารณาโทษทางวินัยหากปรากฏผลการสอบสวนว่า กระทำผิดวินัยจริงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด รายการที่ 5 รายงานผลการพิจารณาการลงโทษทางวินัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษา รายการที่ 6 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง รายการที่ 7 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่น และกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน รายการที่ 8 รายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยังเขตพื้นที่การศึกษากรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา รายการที่ 9 ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน รายการที่ 10 เสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยัง

ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา รายการที่ 11 รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายการที่ 12 เสนอเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา รายการที่ 13 เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย รายการที่ 14 รับเรื่องการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายการที่ 15 เสนอเรื่องการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา และรายการที่ 16 เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวกับการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย

การดำเนินการทางวินัย รวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 59-60) ที่ประกอบด้วย กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งยุติถ้า พบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัยหรือสั่งลงโทษถ้าพบว่ามี ความผิด แล้วรายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย การร้องทุกข์ และการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ บรรยงค์ โฉจินดา (2543 : 348) ที่กล่าวว่ากระบวนการและวิธีการในการดำเนินการทางวินัย ประกอบด้วยขั้นตอนและวิธีการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ เริ่มด้วยบุคลากรต้องรู้จักแก้ไขตนเองอย่างเต็มใจ เป็น “วินัยแห่งตน” ก่อน แล้วการปฏิบัติตามระเบียบวินัยจะไม่ยาก เป็นวิธีการเชิงบวก แต่ถ้ามีการละเมิดหรือไม่เชื่อฟังก็จะมิบทกำหนดโทษและดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นขั้นตอน เช่น สอบสวน ลงโทษตามสถานหนัก เบาแห่งโทษนั้น

ในด้านการศึกษาผลการวิจัย พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพันธ์ อัครเนตร (2533 : บทคัดย่อ) พบว่ากลุ่มผู้บริหาร ไม่เอาจริงเอาจังกับบุคลากรที่ประพฤติผิดวินัย การสอบสวนบุคลากรที่กระทำความผิดเป็นไปอย่างล่าช้า

ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่า การดำเนินการทางวินัย เป็นภารกิจที่สำคัญที่สถานศึกษาโดยผู้บริหารจะต้องนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพราะบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์การ และการบริหารองค์การย่อมมีกฎระเบียบ และ

มาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นตัวกำหนดและควบคุมให้บุคลากรปฏิบัติตามเรียกว่ามี “วินัยแห่งตน” ถ้าบุคลากรไม่มีวินัยแห่งตนก็จะทำให้องค์การไม่เจริญก้าวหน้า

13. การออกจากราชการ ประกอบด้วย 5 รายการ คือ รายการที่ 1 รับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายการที่ 2 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด รายการที่ 3 เสนอเรื่องการลาออกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณา กรณีนอกเหนืออำนาจที่ได้รับมอบหมาย รายการที่ 4 ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หากเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการและรายการที่ 5 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

การออกจากราชการ รวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ของกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 60-61) ที่ประกอบด้วย การลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าห่อนความสามารถพร้อมในหน้าที่ราชการหรือประพฤตินั้นไม่เหมาะสม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระ สุเมธาพันธ์ (2526 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การให้พ้นจากงาน บุคลากรที่จะเกษียณอายุมักจะ ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน และโรงเรียนมักจะละเลยบุคลากรจากราชการออกไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผดุง โภมพิทย (2539 : บทคัดย่อ) พบว่าด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ข้าราชการพ้นจากงานด้วยการเกษียณอายุราชการมากที่สุด

ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่า การออกจากราชการเป็นเรื่องปกติขององค์การ เมื่อมีการบรรจุแล้วย่อมมีการพัฒนา มีการธำรงรักษา และก็ต้องมีการออกจางานเป็นสิ่งสุดท้ายของระบบการบริหารงานบุคคล ดังนั้นสถานศึกษาสมควรนำแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาไปใช้ในองค์การ เพราะจะเป็นการดำเนินการอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ และเป็นการปฏิบัติตาม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติปี พ.ศ. 2542 และแก้ไขฉบับที่ 2 ปี พ.ศ. 2545 ในการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่สถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรใช้ผลการวิจัยที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด เป็นแนวทางในการมอบอำนาจหรือกระจายอำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. สถานศึกษาควรใช้ผลการวิจัยที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป
3. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรพิจารณานำแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ไปใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทและหน้าที่ ที่เหมาะสมและเป็นไปได้ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เมื่อสถานศึกษาได้รับการมอบอำนาจหรือกระจายอำนาจจากกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการศึกษาที่ได้จะนำมาเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป
2. ควรศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน