

ภาคผนวก

๑

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือในการวิจัย
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือในการวิจัย

๑.

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือในการวิจัย

1. ดร. ชิดชัย สนั่นเสียง อาจารย์ประจำสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2. ดร.ปฐมพงษ์ สุภเลิศ รองผู้อำนวยการโรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. ดร.ภูซงค์ วัฒนายุ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดโพธิ์ผักไห่ (เวชพันธุ์อนุสรณ์)
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
4. นายสมพิศ สุภพงษ์ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดอ่างทอง
5. นางสาวประไพ มุ่งกำจัด ผู้อำนวยการ ระดับ 9 โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ที่ ศธ 1527.15 / ๖๐๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ถนนโรจนะ ตำบลประคูชัย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000

2 กรกฎาคม 2546

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. กรอบแนวคิดในการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายสุบิน อ้อสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยมี ดร.บูรพาทิศ พลอยสุวรรณ และ ดร.ปัญญา แก้วกียร
เป็นคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เห็นว่าท่าน
เป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและขอความ
อนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือการวิจัยตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กาญจนา รุ่งราตรี)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-3532-2076-9 ต่อ 2704

โทรสาร 0-3532-2083

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
ที่ตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

1. รศ.ดร.บุหงา วัฒนะ อาจารย์ประจำสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2. ดร.กীরดี ศรีวิเชียร อาจารย์ประจำสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3. ดร.ชิตชัย สนั่นเสียง อาจารย์ประจำสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
4. ผศ.ดร.ไพโรจน์ อุลิต อาจารย์ประจำสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
5. ผศ.ดร.วิชา ทรวงแสง อาจารย์ประจำสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
6. ผศ.กาญจนา รุ่งราตรี อาจารย์ประจำสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
7. ดร.ภูซงค์ วัฒยา อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดโพธิ์ผักไห่ (เขตพื้นที่อนุสรณ์)
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
8. ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา หันตรา
9. ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสุกี
10. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
11. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
12. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
13. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา
14. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือพระนครศรีอยุธยา
15. ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
16. ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา
17. ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ที่ ศธ ๐๕๕๐/ ๖ ๐๘๕

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนโรจนะ ตำบลประจักษ์
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทาง
การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสุบิน อ้อสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย
ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยมี ดร.นุรพาทิส พลอยสุวรรณ และ ดร.ปัญญา แก้วกีร
เป็นคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งขณะนี้นักศึกษากำลังดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคล
ของสถานศึกษา และจำเป็นต้องขอข้อมูลความเห็นจากท่านในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาและบริหารงานบุคคลทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้และ
ขอความอนุเคราะห์ให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของ
สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นุรพาทิส พลอยสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๒-๒๐๗๖-๕ ต่อ ๒๗๐๔

โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ท่านพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามความเห็น ความรู้ และประสบการณ์ของท่าน
2. ความเหมาะสม ในที่นี้หมายถึงรายการคำถามหรือสิ่งที่ระบุนั้นเข้ากันได้หรือสอดคล้องตรงกันกับสภาพของ บริบท ปัจจัย และกระบวนการบริหาร หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานศึกษาในปัจจุบัน
3. แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในที่นี้ประกอบด้วย ขอบข่ายภารกิจ บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล ซึ่งขอบข่ายภารกิจประกอบด้วย 14 ภารกิจ คือ
 - 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
 - 3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.3 การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
 - 3.4 การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.5 การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.6 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.7 การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ
 - 3.8 การพัฒนาและการศึกษาต่อ
 - 3.9 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.10 การยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 3.11 เงินเดือน ค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - 3.12 งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.13 การดำเนินการทางวินัย
 - 3.14 การออกจากราชการ

ในแต่ละภารกิจข้างต้น ประกอบด้วยบทบาทและหน้าที่ ดังรายละเอียดในแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ท่านพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามความเห็น ความรู้ และประสบการณ์ของท่าน
2. ความเหมาะสม ในที่นี้หมายถึงรายการคำถามหรือสิ่งที่ระบุนั้นเข้ากันได้หรือสอดคล้องตรงกัน กับสภาพของ บริบท ปัจจัย และกระบวนการบริหาร หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานศึกษา ในปัจจุบัน
3. แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในที่นี้ประกอบด้วย ขอบข่ายภารกิจ บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล ซึ่งขอบข่ายภารกิจประกอบด้วย 14 ภารกิจ คือ
 - 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
 - 3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.3 การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
 - 3.4 การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.5 การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.6 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.7 การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ
 - 3.8 การพัฒนาและการศึกษาต่อ
 - 3.9 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.10 การขกข่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 3.11 เงินเดือน ค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - 3.12 งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.13 การดำเนินการทางวินัย
 - 3.14 การออกจากราชการ

ในแต่ละภารกิจข้างต้น ประกอบด้วยบทบาทและหน้าที่ ดังรายละเอียดในแบบสอบถาม

4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเดิมและตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และเหมาะสมน้อยที่สุด

5. ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม และกรณำให้คำแนะนำเพิ่มเติมกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง โปรดเติมคำ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่กำหนดให้ ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ
() ชาย
() หญิง
2. ปัจจุบันอายุปี
3. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
() ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานทางการศึกษา
() ผู้สอนหรือคณาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาการบริหารการศึกษา
4. ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันปี
5. ระดับการศึกษา
() ปริญญาโท
() ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การ
ศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

1. ความเหมาะสมหมายถึง รายการคำถามหรือสิ่งที่ระบุนั้น เข้ากันได้หรือสอดคล้อง
ตรงกันกับสภาพของ บริบท ปัจจัย และกระบวนการบริหาร หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ของ
สถานศึกษาใน ปัจจุบัน

2. โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยแบ่งระดับ
ความเหมาะสมเป็น 5 ระดับดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด หรือประมาณร้อยละ 81 – 100 ของ
สภาพต่าง ๆ ของสถานศึกษา

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก หรือประมาณร้อยละ 61 – 80 ของ
สภาพต่าง ๆ ของสถานศึกษา

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลางหรือประมาณร้อยละ 41 – 60 ของ
สภาพต่าง ๆ ของสถานศึกษา

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย หรือประมาณร้อยละ 21 – 40 ของ
สภาพต่าง ๆ ของสถานศึกษา

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด หรือประมาณร้อยละ 1 – 20 ของ
สภาพต่าง ๆ ของสถานศึกษา

ข้อ	ภารกิจ บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	ระดับ ความเหมาะสม					คำแนะนำ
		5	4	3	2	1	
	ภารกิจที่ 1. การวางแผนอัตราค่าจ้าง						
1	ทำการประเมินความต้องการอัตราค่าจ้างของสถานศึกษา						
2	จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของสถานศึกษา						
3	นำแผนอัตราค่าจ้างของสถานศึกษาเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน						
4	เสนอแผนอัตราค่าจ้างของสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา						
	ภารกิจที่ 2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
5	เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อเขตพื้นที่การศึกษา						
6	ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณี ที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย						
7	ดำเนินการสรรหาเพื่อจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานใน ตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราว						
8	แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ						
9	ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ตามหลัก เกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด						
10	รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการ เตรียมความพร้อม ต่อเขตพื้นที่การศึกษา						
11	ดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ที่ กฎหมายกำหนดเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ การศึกษา						

ข้อ	ภารกิจ บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	ระดับ					คำแนะนำ
		ความเหมาะสม					
		5	4	3	2	1	
	ภารกิจที่ 3. การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ						
12	ดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา						
13	ดำเนินการเสนอขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา						
	ภารกิจที่ 4. การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
14	สำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
15	ขออนุมัติจัดโอนตำแหน่งและเสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อผู้มีอำนาจพิจารณา						
16	รวบรวมคำขอและผลงานการขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
17	เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจพิจารณา						
	ภารกิจที่ 5. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
18	รวบรวมข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
19	รายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา						
	ภารกิจที่ 6. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						

ข้อ	ภารกิจ บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	ระดับ					ทำ แนะนำ
		ความเหมาะสม					
		5	4	3	2	1	
20	รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้าย						
21	ให้ความเห็นแล้วเสนอรายชื่อและข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์ขอย้ายไปปฏิบัติงาน						
22	พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา ถ้าเห็นชอบให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา						
23	จากข้อ 22 ถ้าไม่เห็นชอบให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาด้านสังกัดเดิมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายทราบ						
24	สั่งย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด						
	ภารกิจที่ 7. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ						
25	พิจารณาตรวจสอบคำขอเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์จะขอเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่						
26	เสนอคำขอเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา						
	ภารกิจที่ 8. การพัฒนาและการศึกษาต่อ						
27	วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
28	จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
29	ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด						

ข้อ	ภารกิจ บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	ระดับ					คำแนะนำ
		ความเหมาะสม					
		5	4	3	2	1	
30	สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
31	อนุญาตการลาศึกษาต่อตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการของเขตพื้นที่การศึกษา						
32	เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาศึกษาต่อให้เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี						
ภารกิจที่ 9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน							
33	กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด						
34	ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามข้อ 33						
35	นำผลการประเมินไปตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่ และเพื่อนำผลไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ						
ภารกิจที่ 10. การยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ							
36	ส่งเสริมการพัฒนาดตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา						
37	ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีความดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด						

ข้อ	ภารกิจ บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	ระดับ					ค่า แนะนำ
		ความเหมาะสม					
		5	4	3	2	1	
38	ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติตนตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา						
39	ควบคุมดูแลและส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ						
	ภารกิจที่ 11. เงินเดือน ค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน						
40	กำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนและตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 11.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ						
41	ประกาศเกณฑ์การประเมินพร้อมแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบโดยทั่วถึง						
42	แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด						
43	แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบพร้อมเหตุผล						
44	สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง 11.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ						
45	เสนอเรื่องพร้อมข้อเท็จจริง ความเห็นที่เป็นข้อยุติและรายละเอียดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษไปยังเขตพื้นที่การศึกษา						
46	ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด						

ข้อ	ภารกิจ บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	ระดับ ความเหมาะสม					ถ้า แนะนำ
		5	4	3	2	1	
	ภารกิจที่ 12. งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
47	จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง						
48	ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา						
49	รับเรื่องการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
50	เสนอเรื่องการขอแก้ไข วัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา						
51	เสนอความเห็นและข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอยกเว้นคุณสมบัติ ตามที่ ก.ค.ศ.ขอ						
52	ดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา						
53	จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสังกัด						
	ภารกิจที่ 13. การดำเนินการทางวินัย						
54	เสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยในตนเอง						
55	ป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระงับการปฏิบัติวินัย						
56	แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ในฐานะผู้บังคับบัญชา						

ข้อ	ภารกิจ บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	ระดับ ความเหมาะสม					คำแนะนำ
		5	4	3	2	1	
57	พิจารณาโทษทางวินัยหากปรากฏผลการสอบสวนว่า กระทำผิดวินัยจริง ตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด						
58	รายงานผลการพิจารณาการลงโทษทางวินัยไปยังเขตพื้นที่ การศึกษา						
59	แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในฐานะผู้มี อำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง						
60	ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่น และกรรมการสอบ สวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน						
61	รายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานไทยไปยัง เขตพื้นที่ศึกษากรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง เพื่อ เสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา						
62	ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัก ราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีทำผิดวินัย อย่างร้ายแรงจนต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน						
63	เสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการเขตพื้นที่ การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา						
64	รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา						
65	เสนอเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมาย พิจารณา						
66	เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย						

ข้อ	ภารกิจ บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	ระดับ					คำแนะนำ
		ความเหมาะสม					
		5	4	3	2	1	
67	รับเรื่องการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
68	เสนอเรื่องการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา						
69	เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวกับการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย						
	ภารกิจที่ 14. การออกจากราชการ						
70	รับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
71	อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด						
72	เสนอเรื่องการลาออกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณากรณีนอกเหนืออำนาจที่ได้รับมอบหมาย						
73	ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หากเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ						
74	สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี						

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน

สุบิน อ้อสุวรรณ

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา
เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ. ๐๕๕๐/๑๗๐๐๙

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ถนนโรจนะ ตำบลประจักษ์

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๙ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. ซองบรรจุแบบสอบถามเพื่อส่งคืนทางไปรษณีย์ ๑ ชุด

ด้วย นายสุบิน อ้อสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำเสนอแนวทาง
การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยมี
ดร.บูรพาทิศ พลอยสุวรรณ เป็นประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.ปัญญา แก้วกัญญา เป็นกรรมการ
ควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งขณะนี้นักศึกษาอยู่ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย และจำเป็นต้องขอเก็บ
ข้อมูลจากสถานศึกษาของท่านด้วย

บัณฑิตวิทยาลัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล
การวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและ
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.บูรพาทิศ พลอยสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๒-๒๐๗๖-๕ ต่อ ๒๗๐๔

โทรสาร. ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๑

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขต
พื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามความเห็น หรือดุลพินิจของท่าน
2. ความเป็นไปได้ ในที่นี้หมายถึงรายการคำถามหรือสิ่งที่ระบุแต่ละข้อหรือแต่ละรายการนั้น
สามารถปฏิบัติได้จริง ในสภาพของบริบท ปัจจัย กระบวนการบริหาร หรือองค์ประกอบ
ต่าง ๆ ของสถานศึกษาในปัจจุบันตามการรับรู้และประสบการณ์ของท่าน
3. แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ในที่นี้ประกอบด้วย ขอบข่ายภารกิจ บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาในการบริหารงาน
บุคคล ซึ่งขอบข่ายภารกิจประกอบด้วย 14 ภารกิจ คือ
 - 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
 - 3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.3 การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
 - 3.4 การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.5 การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.6 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.7 การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ
 - 3.8 การพัฒนาและการศึกษาต่อ
 - 3.9 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.10 การขก้องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 3.11 เงินเดือน ค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - 3.12 งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.13 การดำเนินการทางวินัย
 - 3.14 การออกจากราชการ

ในแต่ละภารกิจข้างต้น ประกอบด้วยบทบาทและหน้าที่ ดังรายละเอียดในแบบสอบถาม

4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

(Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เป็นไปได้มากที่สุด เป็นไปได้มาก เป็นไปได้ปานกลาง เป็นไปได้น้อย และเป็นไปได้น้อยที่สุด

5. ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเป็นไปได้ที่ตรงกับความเป็นจริง

6. หลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาท่านได้นำแบบสอบถามนี้ส่งคืนโรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยซองที่แนบมาด้วยนี้ จะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัย และการนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่อไป

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่กำหนดให้ ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. ปัจจุบันอายุ

() ไม่เกิน 30 ปี () 31 – 40 ปี () 41 – 50 ปี () 51 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร

() ไม่เกิน 5 ปี () 6 – 10 ปี () 11 – 15 ปี () 16 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

5. จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

() ไม่เกิน 10 คน () 11 – 20 คน () 21 – 30 คน () 31 – 40 คน

() 41 – 50 คน () 51 – 60 คน () 61 – 70 คน () 71 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความเป็นไปได้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานมูลกลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การ
 ศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

1. ความเป็นไปได้หมายถึง รายการคำถามหรือสิ่งที่ระบุแต่ละข้อหรือแต่ละรายการนั้น
 สามารถปฏิบัติได้จริง ในสภาพของบริบท ปัจจัย กระบวนการบริหาร หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ของ
 สถานศึกษาในปัจจุบันตามการรับรู้และประสบการณ์ของท่าน

2. โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยแบ่งระดับ
 ความเป็นไปได้ 5 ระดับดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีความเป็นไปได้มากที่สุด หรือประมาณร้อยละ 81 – 100 ของ
 สภาพต่าง ๆ ของสถานศึกษา
- ระดับ 4 หมายถึง มีความเป็นไปได้มาก หรือประมาณร้อยละ 61 – 80 ของ
 สภาพต่าง ๆ ของสถานศึกษา
- ระดับ 3 หมายถึง มีความเป็นไปได้ปานกลาง หรือประมาณร้อยละ 41 – 60 ของ
 สภาพต่าง ๆ ของสถานศึกษา
- ระดับ 2 หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อย หรือประมาณร้อยละ 21 – 40 ของ
 สภาพต่าง ๆ ของสถานศึกษา
- ระดับ 1 หมายถึง มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด หรือประมาณร้อยละ 1 – 20 ของ
 สภาพต่าง ๆ ของสถานศึกษา

ข้อ	ภารกิจ บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	ระดับ ความเหมาะสม					ค่า แนะนำ
		5	4	3	2	1	
	ภารกิจที่ 1. การวางแผนอัตรากำลัง						
1	วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา						
2	จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา						
3	นำเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน						
4	เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา						
	ภารกิจที่ 2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
5	เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา						
6	สรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย						
7	สรรหาเพื่อจัดจ้างบุคคลมาปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตรากำลังประจำหรืออัตรากำลังชั่วคราว						
8	แจ้งแนวการปฏิบัติงาน เช่นภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ						
9	ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด						
10	รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อม ต่อเขตพื้นที่การศึกษา						

ข้อ	ภารกิจ บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	ระดับ					คำแนะนำ
		ความเหมาะสม					
		5	4	3	2	1	
11	แต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา						
	ภารกิจที่ 3. การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ						
12	เสนอขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา						
13	เสนอขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา						
	ภารกิจที่ 4. การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
14	สำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
15	ขออนุมัติติดโอนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อผู้มีอำนาจพิจารณา						
16	เสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อผู้มีอำนาจพิจารณา						
17	รวบรวมคำขอและผลงานการขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
18	เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจพิจารณา						
	ภารกิจที่ 5. การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
19	รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						

ข้อ	ภารกิจ บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	ระดับ					คำแนะนำ
		ความเหมาะสม					
		5	4	3	2	1	
20	รายงานข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา						
	ภารกิจที่ 6. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
21	รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้าย						
22	ให้ความเห็นแล้วเสนอรายชื่อและข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์ขอย้ายไปปฏิบัติงาน						
23	พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา ถ้าเห็นชอบให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา						
24	จากข้อ 23 ถ้าไม่เห็นชอบให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาด้านสังกัดเดิมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายทราบ ภารกิจที่ 7. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ						
25	พิจารณาตรวจสอบคำขอเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์จะขอเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่						
26	เสนอคำขอเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา ภารกิจที่ 8. การพัฒนาและการศึกษาต่อ						
27	วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						

ข้อ	ภารกิจ บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	ระดับ					ทำ แนะนำ
		ความเหมาะสม					
		5	4	3	2	1	
28	จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
29	พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด						
30	ร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
31	อนุญาตการลาศึกษาต่อตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการของเขตพื้นที่การศึกษา						
32	เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาศึกษาต่อให้เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี						
ภารกิจที่ 9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน							
33	กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด						
34	ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามข้อ 33						
35	นำผลการประเมินไปตรวจสอบการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน นำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ						
ภารกิจที่ 10. การยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ							
36	ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา						

ข้อ	ภารกิจ บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	ระดับ ความเหมาะสม					คำ แนะนำ
		5	4	3	2	1	
37	ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรฐาน						
38	ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติตนตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ภารกิจที่ 11. เงินเดือน ค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน						
39	กำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนและตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 11.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ						
40	ประกาศเกณฑ์การประเมินพร้อมแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบโดยทั่วถึง						
41	แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด						
42	แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบพร้อมเหตุผล						
43	ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง 11.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ						
44	เสนอเรื่องพร้อมข้อเท็จจริง ความเห็นที่เป็นข้อยุติและรายละเอียดทั้งหมดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษไปยังเขตพื้นที่การศึกษา						
45	ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด						

ข้อ	ภารกิจ บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	ระดับ					ค่า แนะนำ
		ความเหมาะสม					
		5	4	3	2	1	
	ภารกิจที่ 12. งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
46	จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง						
47	รับเรื่องการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
48	เสนอเรื่องการขอแก้ไข วัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา						
49	เสนอความเห็นและข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอยกเว้นคุณสมบัติ ตามที่ ก.ค.ศ.ขอ						
50	ขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา						
51	จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสังกัด						
	ภารกิจที่ 13. การดำเนินการทางวินัย						
52	เสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยในตนเอง						
53	ป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อทำผิดวินัย						
54	แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ในฐานะผู้บังคับบัญชา						
55	พิจารณาโทษทางวินัยหากปรากฏผลการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยจริง ตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด						
56	รายงานผลการพิจารณาการลงโทษทางวินัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษา						

ข้อ	ภารกิจ บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	ระดับ ความเหมาะสม					ถ้า แนะนำ
		5	4	3	2	1	
57	แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง						
58	ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่น และกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน						
59	รายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานไทยไปยังเขตพื้นที่การศึกษากรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา						
60	ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน						
61	เสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา						
62	รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
63	เสนอเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา						
64	เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย						
65	รับเรื่องการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
66	เสนอเรื่องการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา						

ข้อ	ภารกิจ บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา	ระดับ					คำแนะนำ
		ความเหมาะสม					
		5	4	3	2	1	
67	เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกี่ยวกับการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย						
68	ภารกิจที่ 14. การออกจากราชการ รับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
69	อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด						
70	เสนอเรื่องการลาออกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณากรณีนอกเหนืออำนาจที่ได้รับมอบหมาย						
71	ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หากเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ						
72	สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี						

ขอกราบขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านทุกท่าน
สุบิน อ้อสุวรรณ