



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลัง และ กำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการของผู้เกี่ยวข้องกับแนวทางการปฏิบัติการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการของผู้เกี่ยวข้องกับแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

การศึกษาค้นคว้าความต้องการของผู้เกี่ยวข้องกับแนวทางการปฏิบัติการวางแผนการอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ซึ่งการประชุมในครั้งนี้ กำหนดประเด็นที่สำคัญในการประชุม เป็น 3 ประเด็นหลัก คือ

1. การวางแผนอัตรากำลัง
 2. การกำหนดตำแหน่ง
 3. การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะของข้าราชการครู
- ผลการประชุม สรุปได้ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าการเตรียมความพร้อมผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการของสถานศึกษาถึงแนวทางการวางแผนอัตรากำลังที่มีคุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารจัดเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังที่มีคุณภาพของสถานศึกษาแก่ผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริหารส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ ส่งเสริมระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน องค์กรในชุมชน ควรมีการวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับ การวางแผนอัตรากำลังที่มีคุณภาพของสถานศึกษา มีการประเมินความต้องการของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลัง และนำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีการเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การกำหนดตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าการเตรียมความพร้อมผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการกำหนดตำแหน่งของสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการของสถานศึกษาถึงแนวทางการกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารจัดเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางการปฏิบัติการกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาแก่ผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริหารส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ ส่งเสริมระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน องค์กรในชุมชน ควรมีการวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับ การกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษา

สถานศึกษา จัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครู/บุคลากรทางการศึกษานำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่ง พิจารณาขอกำหนดตำแหน่งให้เพียงพอและเหมาะสม และสถานศึกษานำเสนอการขอกำหนดตำแหน่งไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

3. การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะของข้าราชการครู

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าการเตรียมความพร้อมผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรและวิทยฐานะข้าราชการครูของสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการของสถานศึกษาถึงแนวทางการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรและวิทยฐานะข้าราชการครูที่มีคุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารจัดเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางการปฏิบัติการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรและวิทยฐานะข้าราชการครูที่มีคุณภาพของสถานศึกษาแก่ผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริหารส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ ส่งเสริมระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน องค์กรใน



ชุมชน ควรมีการวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรและวิทยฐานะข้าราชการครูที่มีคุณภาพของสถานศึกษา สถานศึกษาสำรวจข้อมูลของบุคลากร เสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ประเมินบุคลากรเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำข้อมูลที่ได้จากการประชุมเสวนามาพัฒนาเป็นร่างแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การกำหนดตำแหน่ง 3) การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู หลังจากนั้นนำร่างแนวทางการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 การกิจ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบความสอดคล้องและความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาตามหลักวิชาของแนวทางปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผลการตรวจสอบ โดยการหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) จากแบบสอบถามร่างแนวทาง ปรากฏว่า ทุกรายการมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 (ดูรายละเอียดภาคผนวก ฉ) แนวทางปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การกำหนดตำแหน่ง 3) การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

การศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็น 3 การกิจ คือ การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง และ การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู รายละเอียดในการนำเสนอตั้งตาราง 3 – 7



ตาราง 3 จำนวนและร้อยละผู้เชี่ยวชาญผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ
วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	20	66.67
หญิง	10	33.33
รวม	30	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 40 ปี	1	3.33
40-50 ปี	15	50.00
มากกว่า 50 ปี	14	47.67
รวม	30	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	3	10.00
ปริญญาโท	27	90.00
รวม	30	100.00
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารระดับสูง	8	26.67
ผู้บริหารสถานศึกษา	12	40.00
ศึกษานิเทศก์ และหัวหน้าหน่วยงานการศึกษา	9	30.00
อาจารย์ 3 ระดับ 9	1	3.33
รวม	30	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
ไม่เกิน 5 ปี	-	-
6-10 ปี	10	33.34
11-15 ปี	4	13.33
มากกว่า 15 ปี	16	53.33
รวม	30	100.00

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติ t ในการทดสอบคะแนนความเหมาะสมของแนวทางปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ภารกิจที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง โดยใช้เกณฑ์ความเหมาะสม $\mu \geq 3.5$

ภารกิจที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง	\bar{X}	S.D.	t	df	sig	ความหมาย
1. วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา	4.50	.86	6.36	29	.000	เหมาะสม
2. กำหนดนโยบายการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.57	.77	7.55	29	.000	เหมาะสม
3. คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู และผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง	4.17	1.02	3.58	29	.001	เหมาะสม
4. สถานศึกษา คณะครู มีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษาในการวางแผนอัตรากำลัง	4.20	.92	4.15	29	.000	เหมาะสม
5. การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรให้หลัก ความคุ้มค่า	4.50	.90	6.09	29	.000	เหมาะสม
6. ทำการประเมินอัตรากำลังของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงลักษณะงาน จำนวนนักเรียน จำนวนห้องเรียน	4.43	.73	7.02	29	.000	เหมาะสม
7. จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	4.37	.76	6.21	29	.000	เหมาะสม
8. เสนอแผนอัตรากำลัง ต่อเขตพื้นที่การศึกษา ปีละ 1 ครั้ง (เดือนเมษายนของปี)	4.27	.87	4.84	29	.000	เหมาะสม
9. นำแผนอัตรกำลังของสถานศึกษาเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. กำหนด	4.23	.90	4.48	29	.000	เหมาะสม
10. เสนอแผนอัตรกำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่ออ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา	4.17	1.12	3.27	29	.003	เหมาะสม
รวมเฉลี่ย	4.34	0.88	5.30	29	.004	เหมาะสม



จากตาราง 5 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 การกิจที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง ทุกรายการมีความเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติ t ในการทดสอบคะแนน

ความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ การกิจที่ 2 การกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เกณฑ์ความเหมาะสม $\mu \geq 3.5$

การกิจที่ 2 การกำหนดตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	t	df	sig	ความหมาย
1. จัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ม.27(4))	4.50	.82	6.68	29	.000	เหมาะสม
2. สถานที่กษาหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.47	.86	6.15	29	.000	เหมาะสม
3. จัดทำเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.33	.90	4.95	29	.000	เหมาะสม
4. กำหนดมาตรฐานภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.50	.75	1.48	29	.151	เหมาะสม
5. กำหนดตำแหน่งโดยอาศัยคุณวุฒิ/วิทยฐานะ คณะกรรมการสถานศึกษา/ครู มีส่วนร่วมในการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.37	.85	5.58	29	.000	เหมาะสม
6. เสนอขอตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.17	.95	3.84	29	.001	เหมาะสม
7. เสนอขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ให้สอดคล้องตามลักษณะงานหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.37	.81	5.87	29	.000	เหมาะสม
8. เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา จากจำนวนนักเรียน/ จำนวนห้องเรียนและภาระงาน	4.47	.78	6.82	29	.000	เหมาะสม



ตาราง 6 (ต่อ)

ภารกิจที่ 2 การกำหนดตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	t	df	sig	ความหมาย
9. การกำหนดระดับตำแหน่งเพิ่มไม่เกิน ร้อยละ 2 ต่อปี	3.97	.96	2.65	29	.013	เหมาะสม
10. เกณฑ์การขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ ต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ร.บ. ข้าราชการครู 2547	4.63	.76	8.12	29	.000	เหมาะสม
11. การขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ ในสถานศึกษา ที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ โดย ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา	4.43	.77	6.61	29	.000	เหมาะสม
12. การกำหนดตำแหน่งโดยอาศัยคุณวุฒิ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.50	.82	6.68	29	.000	เหมาะสม
13. การกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.47	.94	5.65	29	.000	เหมาะสม
14. การจัดระบบตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด	4.03	1.10	2.66	29	.013	เหมาะสม
15. เกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำปริญญาโท (ทางการศึกษา) หรือเทียบเท่า	4.43	.77	6.60	29	.000	เหมาะสม
รวมเฉลี่ย	4.36	0.85	5.36	29	.001	เหมาะสม

จากตาราง 6 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า แนวทางปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ภารกิจที่ 2 การกำหนดตำแหน่ง ทุกรายการมีความเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติ t ในการทดสอบคะแนนความเหมาะสม ของแนวทางปฏิบัติการวางแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ การกิจที่ 3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู โดยใช้เกณฑ์ความเหมาะสม $\mu \geq 3.5$

ภารกิจที่ 3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู	\bar{X}	S.D.	t	df	sig	ความหมาย
1. สํารวจและรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.50	.73	7.49	29	.000	เหมาะสม
2. เปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.07	1.20	2.58	29	.015	เหมาะสม
3. รวบรวมคำขอและผลงานของการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.40	.93	5.28	29	.000	เหมาะสม
4. เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณา	4.47	.97	5.44	29	.000	เหมาะสม
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ (ม.27(5))	4.67	.61	10.54	29	.000	เหมาะสม
6. สํารวจและรวบรวมข้อมูล การขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.60	.62	9.69	29	.000	เหมาะสม
7. ขออนุมัติจัดโอนตำแหน่ง และเสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.13	1.14	3.05	29	.005	เหมาะสม
8. ทำการรวบรวมคำขอและผลงานของการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.53	.68	8.31	29	.000	เหมาะสม



ตาราง 7 (ต่อ)

ภารกิจที่ 3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา และวิทยฐานะข้าราชการครู	\bar{X}	S.D.	t	df	sig	ความหมาย
9. เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อ พิจารณา	4.53	.68	8.30	29	.000	เหมาะสม
10. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา	4.57	.63	9.33	29	.000	เหมาะสม
11. เขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อ ประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเกณฑ์และสภาพจริง	4.60	.62	9.70	29	.000	เหมาะสม
12. เงินวิทยฐานะที่ได้รับ / ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ	4.47	.94	5.65	29	.000	เหมาะสม
13. การขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ผ่านเกณฑ์ผู้บริหาร ต้นสังกัดควรจัดให้มีการปรับปรุงแก้ไข	4.67	.61	10.54	29	.000	เหมาะสม
14. จัดให้มีการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา 5 ปี/ครั้ง เพื่อผลงคุณภาพและวิทยฐานะ	4.90	.31	25.13	29	.000	เหมาะสม
15. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงิน วิทยฐานะ ควรนำผลงานไปเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอ และมีความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์	4.40	.89	5.51	29	.000	เหมาะสม
รวมเฉลี่ย	4.50	0.77	8.43	29	.000	เหมาะสม

จากตาราง 7 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าแนวทางปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลัง
และกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ภารกิจที่ 3 การการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา
และวิทยฐานะข้าราชการครู ทูกรายการมีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

การศึกษาคือความเป็นไปได้ของแนวทางปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็น 3 การกิจ คือ การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง และการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู รายละเอียดในการนำเสนอ ดังตาราง 8 - 12

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันและจำนวนครู และบุคลากรทางการศึกษา

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	179	85.24
หญิง	31	14.76
รวม	210	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 40 ปี	2	1.02
40-50 ปี	115	54.76
มากกว่า 50 ปี	93	44.22
รวม	210	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	118	56.19
ปริญญาโท	82	39.05
ปริญญาเอก	2	0.95
ป.บัณฑิต	8	3.81
รวม	210	100.00



ตาราง 8 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษาเขต 1	124	59.05
ผู้บริหารสถานศึกษาเขต 2	86	40.95
รวม	210	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
ไม่เกิน 5 ปี	36	17.14
6-10 ปี	40	19.05
11-15 ปี	32	15.24
มากกว่า 15 ปี	102	48.57
รวม	210	100.00
จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา		
ไม่เกิน 10 คน	113	53.81
11-20 คน	61	29.05
21-30 คน	5	2.38
31-40 คน	10	4.76
41-50 คน	5	2.38
51 คนขึ้นไป	16	7.62
รวม	210	100.00

จากตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชาย 179 คน ร้อยละ 85.24 มีอายุระหว่าง 40-50 ปี ร้อยละ 54.76 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 56.19 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาเขต 1 ร้อยละ 59.05 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 48.57 และอยู่ในสถานศึกษาที่มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เกิน 10 คน ร้อยละ 53.81



ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติ t ในการทดสอบคะแนน
ความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มี
คุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
และ เขต 2 ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ความเหมาะสม $\mu \geq 3.5$

แนวทางการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	t	df	sig	ความหมาย
ภารกิจที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง	4.25	.72	15.15	209	.000	เป็นไปได้
ภารกิจที่ 2 การกำหนดตำแหน่ง	3.95	.88	7.34	209	.000	เป็นไปได้
ภารกิจที่ 3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา และวิทยฐานะข้าราชการครู	4.07	.86	9.53	209	.000	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ยทุกรายการ	4.09	.75	11.29	209	.000	เป็นไปได้

จากตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า แนวทางปฏิบัติ
การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ทุกภารกิจ มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
แนวทางปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติ t ในการทดสอบคะแนน
ความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มี
คุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
และ เขต 2 ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา ภารกิจที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง โดย
ใช้เกณฑ์ความเหมาะสม $\mu \geq 3.5$

ภารกิจที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง	\bar{X}	S.D.	t	df	sig	ความหมาย
1. วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลัง ของสถานศึกษา	4.32	.68	17.37	209	.000	เป็นไปได้
2. กำหนดนโยบายการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.33	.73	16.38	209	.000	เป็นไปได้
3. คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู และผู้บริหาร สถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง	4.19	.84	11.82	209	.000	เป็นไปได้
4. สถานศึกษา คณะครู มีความรับผิดชอบต่อ สถานศึกษาในการวางแผนอัตรากำลัง	4.19	.87	11.57	209	.000	เป็นไปได้
5. การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ควรใช้หลัก ความคุ้มค่า	4.30	.80	14.65	209	.000	เป็นไปได้
6. ทำการประเมินอัตรากำลังของสถานศึกษา โดย คำนึงถึงลักษณะงาน จำนวนนักเรียน จำนวน ห้องเรียน	4.28	.78	14.44	209	.000	เป็นไปได้
7. จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	4.27	.87	12.82	209	.000	เป็นไปได้
8. เสนอแผนอัตรากำลัง ต่อเขตพื้นที่การศึกษา ปีละ 1 ครั้ง (เดือนเมษายนของปี)	4.21	.87	11.93	209	.000	เป็นไปได้
9. นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาเสนอขอ ความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานฯตามเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. กำหนด	4.20	.87	11.55	209	.000	เป็นไปได้
11. เสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา	4.19	.83	12.12	209	.000	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	4.25	.72	15.15	209	.000	เป็นไปได้



จากตาราง 10 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าแนวทางปฏิบัติ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 การกึ่งที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง มีความเป็นไปได้ทั้ง 10 รายการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติ t ในการทดสอบคะแนน ความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางปฏิบัติกรวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มี คุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา การกึ่งที่ 2 การกำหนดตำแหน่ง โดยใช้ เกณฑ์ความเหมาะสม $\mu \geq 3.5$

ภารกิจที่ 2 การกำหนดตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	t	df	sig	ความหมาย
1. จัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ม.27(4))	4.07	.87	9.41	209	.000	เป็นไปได้
2. สถานศึกษากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.98	.93	7.47	209	.000	เป็นไปได้
3. จัดทำเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.90	.94	6.11	209	.000	เป็นไปได้
4. กำหนดมาตรฐานภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.91	.86	6.98	209	.000	เป็นไปได้
5. กำหนดตำแหน่งโดยอาศัยคุณวุฒิ/วิทยฐานะ คณะกรรมการสถานศึกษา/ ครู มีส่วนร่วมในการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.95	1.02	6.46	209	.000	เป็นไปได้
6. เสนอขอตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.81	1.08	4.24	209	.000	เป็นไปได้
7. เสนอขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ให้สอดคล้องตามลักษณะงานหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	3.99	.99	7.14	209	.000	เป็นไปได้
8. เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา จากจำนวนนักเรียน/ จำนวนห้องเรียนและภาระงาน	4.00	.97	7.44	209	.000	เป็นไปได้



ตาราง 11 (ต่อ)

ภารกิจที่ 2 การกำหนดตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	t	df	sig	ความหมาย
9. การกำหนดระดับตำแหน่งเพิ่มไม่เกิน ร้อยละ 2 ต่อปี	3.86	1.05	5.01	209	.000	เป็นไปได้
10. เกณฑ์การขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ ต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.99	1.00	7.09	209	.000	เป็นไปได้
11. การขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ ในสถานศึกษา ที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ โดย ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา	3.90	1.04	5.62	209	.000	เป็นไปได้
12. การกำหนดตำแหน่งโดยอาศัยคุณวุฒิ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.92	1.02	5.98	209	.000	เป็นไปได้
13. การกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.99	1.01	6.94	209	.000	เป็นไปได้
14. การจัดระบบตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด	3.98	1.00	6.95	209	.000	เป็นไปได้
15. เกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา การมีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำปริญญาโท (ทางการศึกษา) หรือเทียบเท่า	4.05	1.02	7.82	209	.000	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	3.95	.88	7.34	209	.000	เป็นไปได้

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า แนวทางปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ภารกิจที่ 2 การกำหนดตำแหน่ง มีความเป็นไปได้ ทั้ง 15 รายการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติ t ในการทดสอบคะแนนความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา ภารกิจที่ 3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู โดยใช้เกณฑ์ความเหมาะสม $\mu \geq 3.5$

ภารกิจที่ 3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา และวิทยฐานะข้าราชการครู	\bar{X}	S.D.	t	df	sig	ความหมาย
1. ดำรงและรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.05	.91	8.76	209	.000	เป็นไปได้
2. เปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.95	1.03	6.37	209	.000	เป็นไปได้
3. รวบรวมคำขอและผลงานของการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.02	.98	7.78	209	.000	เป็นไปได้
4. เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณา	4.00	.96	7.47	209	.000	เป็นไปได้
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ (ม.27(5))	4.01	.93	8.01	209	.000	เป็นไปได้
6. ดำรงและรวบรวมข้อมูล การขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.03	.92	8.40	209	.000	เป็นไปได้
7. ขออนุมัติจัดโอนตำแหน่ง และเสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.94	1.02	6.29	209	.000	เป็นไปได้
8. ทำการรวบรวมคำขอและผลงานของการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.11	.94	9.40	209	.000	เป็นไปได้



ตาราง 12 (ต่อ)

ภารกิจที่ 3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา และวิทยฐานะข้าราชการครู	\bar{X}	S.D.	t	df	sig	ความหมาย
9. เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อ พิจารณา	4.15	.99	9.44	209	.000	เป็นไปได้
10. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา	4.16	.91	10.50	209	.000	เป็นไปได้
11. เขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อ ประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเกณฑ์และสภาพจริง	4.13	.91	10.11	209	.000	เป็นไปได้
12. เงินวิทยฐานะที่ได้รับ / ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ	4.12	.90	10.06	209	.000	เป็นไปได้
13. การขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ผ่านเกณฑ์ผู้บริหาร ต้นสังกัดควรจัดให้มีการปรับปรุงแก้ไข	4.13	.94	9.72	209	.000	เป็นไปได้
14. จัดให้มีการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา 5 ปี/ครั้ง เพื่อผลดูคุณภาพและวิทยฐานะ	4.10	.95	9.15	209	.000	เป็นไปได้
15. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงิน วิทยฐานะ ควรนำผลงานไปเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอ และมีความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์	4.08	.92	9.18	209	.000	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	4.07	.86	9.53	209	.000	เป็นไปได้

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า แนวทางปฏิบัติ
การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ภารกิจที่ 3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากร
ทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู มีความเป็นไปได้ ทั้ง 15 รายการ อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการของผู้เกี่ยวข้องกับแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ที่พัฒนาขึ้น
4. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ที่พัฒนาขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นศึกษาความต้องการแนวทางการปฏิบัติการวางแผนการอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 449 คน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 449 คน



1.3 ผู้แทนครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่งานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 449 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในชั้นศึกษาความต้องการเกี่ยวกับแนวทาง การปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 สุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น (Non probability sampling) โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 17 คน จำแนกเป็น ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 5 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 6 คน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่งานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 6 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ความต้องการแบบมีโครงสร้าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาความต้องการของผู้เกี่ยวข้องกับ**แนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลัง** และกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ใช้วิธีการประชุม กลุ่มตัวอย่าง เรื่อง การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในวันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2548 เวลา 08.30-12.30 น.

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

บันทึกผลการประชุม และข้อเสนอแนะที่**ได้โดยใช่** วิดีโอเทป และจดบันทึกสาระสำคัญ รวมทั้งตรวจบันทึกสาระสำคัญ นำมาวิเคราะห์หาข้อสรุปเป็นความต้องการแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา ที่มีวุฒิไม่ต่ำกว่า

ปริญญาเอกสาขาการบริหารหรือสาขาที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารในหน่วยงานทางการศึกษาหรือในสถานศึกษา ไม่นต่ำกว่า 5 ปี

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จากการประชุม มาตรฐานเป็นแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบร่างแนวทางการปฏิบัติ และความตรงของเนื้อหา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นร่างแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามของแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ของ แนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คัดเลือกข้อความที่มีค่าตั้งแต่ .05 ไว้

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาหรือสถานศึกษาที่มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโทสาขาบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้องหรือผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานในหน่วยงานทางการศึกษาหรือในสถานศึกษามาแล้ว ไม่นต่ำกว่า 5 ปี



2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญ ที่ใช้ในการวิจัยในชั้นตรวจสอบความเหมาะสมเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 30 คน ซึ่งมีคุณสมบัติที่กำหนด คือ เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารการศึกษา / สถานศึกษา / ปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศ อย่างน้อย 5 ปี

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เรื่องความเหมาะสมของการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

เก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความเชื่อมั่นของการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากแบบสอบถาม เรื่อง ความเหมาะสมของการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติมัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (IQR)

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 449 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย



กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในชั้นศึกษาความเป็นไปได้เกี่ยวกับแนวทาง การปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลัง และ กำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเปิดตารางเครชี และมอร์แกน (ยูทธ ปกยารรณ. 2545 : 104) ได้จำนวน กลุ่มตัวอย่าง 210 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง ความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากแบบสอบถาม เรื่อง ความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มา วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการของผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การกำหนดตำแหน่ง 3. การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะของข้าราชการครู

1. การวางแผนอัตรากำลัง

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าในการเตรียมความพร้อมการจัดให้มีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติ

การวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการของสถานศึกษาถึงแนวทางการวางแผนอัตรากำลังที่มีคุณภาพของสถานศึกษา เศษแพร่ ประชาสัมพันธ์แนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังที่มีคุณภาพของสถานศึกษาแก่ผู้เกี่ยวข้อง ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรในชุมชน การมีการวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังที่มีคุณภาพของสถานศึกษา มีการประเมินความต้องการของสถานศึกษา จัดทำแผนและอัตรากำลัง นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีการเสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

2. การกำหนดตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าการเตรียมความพร้อมผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการกำหนดตำแหน่งของสถานศึกษา ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการของสถานศึกษาถึงแนวทางการกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษา เศษแพร่ ประชาสัมพันธ์แนวทางการปฏิบัติการกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาแก่ผู้เกี่ยวข้อง ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรในชุมชน การมีการวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษา จัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครู/บุคลากรทางการศึกษา นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งพิจารณาขอตำแหน่งให้เหมาะสม และสถานศึกษานำเสนอการขอตำแหน่งไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

3. การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะของข้าราชการครู

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าการเตรียมความพร้อมควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรและวิทยฐานะข้าราชการครูของสถานศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการของสถานศึกษาถึงแนวทางการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรและวิทยฐานะข้าราชการครูที่มีคุณภาพของสถานศึกษา เศษแพร่ ประชาสัมพันธ์แนวทางการปฏิบัติการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรและวิทยฐานะข้าราชการครูที่มีคุณภาพของสถานศึกษาแก่ผู้เกี่ยวข้อง ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ ส่งเสริมระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรในชุมชน ควรมีการวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรและวิทยฐานะข้าราชการครูที่มีคุณภาพของสถานศึกษา สํารวจข้อมูลของบุคลากร เสนอขอตำแหน่งเพิ่มเติม ประเมินบุคลากรเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ต่อเขตพื้นที่การศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1



และ เขต 2 มีภารกิจหลักที่ต้องดำเนินการ 3 ภารกิจ ได้แก่

ภารกิจที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน 10 ขั้นตอน คือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา
2. กำหนดนโยบายการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู และผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง

4. สถานศึกษา คณะครู มีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษาในการวางแผนอัตรากำลัง
5. การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรใช้หลักความคุ้มค่า
6. ทำการประเมินอัตรากำลังของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงลักษณะงาน จำนวนนักเรียน

จำนวนห้องเรียน

7. จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา
8. เสนอแผนอัตรากำลัง ต่อเขตพื้นที่การศึกษา ปีละ 1 ครั้ง (เดือนเมษายนของปี)
9. นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

สถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. กำหนด

10. เสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบ ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

ภารกิจที่ 2 การกำหนดตำแหน่ง มีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน 15 ขั้นตอน คือ

1. จัดทำมาตรฐานการะงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ม.27(4))
2. สถานศึกษากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. จัดทำเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. กำหนดมาตรฐานการะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. กำหนดตำแหน่งโดยอาศัยคุณวุฒิ/ วิทยฐานะ คณะกรรมการสถานศึกษา/ ครู

มีส่วนร่วมในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. เสนอขอตัดโอนตำแหน่งและอัตรากำลังเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. เสนอขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูให้สอดคล้องตามลักษณะงาน หน้าที่

และความรับผิดชอบ

8. เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาจากจำนวนนักเรียน/จำนวนห้องเรียน

และการะงาน

9. การกำหนดระดับตำแหน่งเพิ่มไม่เกิน ร้อยละ 2 ต่อปี
10. เกณฑ์การขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ ต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการ พ.ศ. 2547



11. การขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ โดย ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา
12. การกำหนดตำแหน่งโดยอาศัยคุณวุฒิ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
13. การกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
14. การจัดระบบตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด
15. เกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำปริญญาโท (ทางการศึกษา) หรือเทียบเท่า

ภารกิจที่ 3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู มีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน 15 ขั้นตอน คือ

1. สํารวจและรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. รวบรวมคำขอและผลงานของการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
4. เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณา
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ (ม.27(5))
6. สํารวจและรวบรวมข้อมูล การขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. ขออนุมัติติดโอนตำแหน่ง และเสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
8. ทำการรวบรวมคำขอและผลงานของการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
9. เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณา
10. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา



11. เขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาเกณฑ์และสภาพจริง
12. เงินวิทยฐานะที่ได้รับ / ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ
13. การขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ผ่านเกณฑ์ผู้บริหารต้นสังกัด ควรจัดให้มีการปรับปรุงแก้ไข
14. จัดให้มีการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5 ปี/ครั้ง เพื่อผลงคุณภาพและวิทยฐานะ
15. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินวิทยฐานะ ควรนำผลงานไปเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอ และมีความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ภารกิจที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง

แนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าเหมาะสม 8 ขั้นตอน คือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา
2. การกำหนดนโยบายการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู และผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง
4. การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรใช้หลักความคุ้มค่า
5. หากการประเมินอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงลักษณะงาน จำนวนนักเรียน จำนวนห้องเรียน
6. จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา
7. นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานฯ ตามเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. กำหนด
8. เสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบ ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า เหมาะสมปานกลาง 2 ขั้นตอน คือ
 1. สถานศึกษา คณะครู มีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษาในการวางแผนอัตรากำลัง
 2. เสนอแผนอัตรากำลังต่อเขตพื้นที่การศึกษา ปีละ 1 ครั้ง (เดือนเมษายนของปี)



ภารกิจที่ 2 การกำหนดตำแหน่ง

แนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญมี
ความคิดเห็นว่าเหมาะสม 12 ขั้นตอน คือ

1. จัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ม.27(4))
2. สถานศึกษากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. จัดทำเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. กำหนดตำแหน่งโดยอาศัยคุณวุฒิ/วิทยฐานะคณะกรรมการสถานศึกษา/ ครูมีส่วนร่วม
ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. เสนอขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูให้สอดคล้องตามลักษณะงานหน้าที่
และความรับผิดชอบ
6. เสนอการกำหนดตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาจากจำนวนนักเรียน/จำนวนห้องเรียน
และภาระงาน
7. เสนอการขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ร.บ. ข้าราชการครู 2547
8. การขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครูต่ำกว่าเกณฑ์ โดย
ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณา
9. การกำหนดตำแหน่งโดยอาศัย คุณวุฒิ วิทยฐานะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
10. การกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา
11. การจัดระบบตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด
12. เสนอในการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำ ปริญญาโท
(ทางการศึกษา) หรือเทียบเท่า

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสม 3 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดมาตรฐานภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เสนอขอตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การกำหนดระดับตำแหน่งเพิ่มไม่เกิน ร้อยละ 2 ต่อปี

ภารกิจที่ 3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

แนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษา



ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญ
มีความคิดเห็นว่าเหมาะสม 13 ขั้นตอน คือ

1. เปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 2. รวบรวมคำขอและผลงานของการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 3. เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณา
 4. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ (ม.27(5))
 5. ดำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 6. ทำการรวบรวมคำขอและผลงานของการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 7. เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณา
 8. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอต่อเขตพื้นที่
 9. เขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์และสภาพจริง
 10. เงินวิทยฐานะที่ได้รับ/ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ
 11. การขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ผ่านเกณฑ์ผู้บริหารต้นสังกัด ควรจัดให้มีการปรับปรุงแก้ไข
 12. จัดให้มีการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5 ปี/ครั้ง เพื่อคัดงคุณภาพและวิทยฐานะ
 13. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินวิทยฐานะ ควรนำผลงานไปเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอและมีความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์
- ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมน้อย 2 ขั้นตอน คือ
1. ดำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



2. ขออนุมัติตัดโอนตำแหน่งและเสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ภารกิจที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง

ความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ในทุกรายการ มีความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ภารกิจที่ 2 การกำหนดตำแหน่ง

ความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่า มีความเป็นไปได้มาก จำนวน 13 ขั้นตอนคือ

1. จัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ม.27(4))
2. สถานศึกษากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. จัดทำเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. กำหนดมาตรฐานภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. กำหนดตำแหน่งโดยอาศัยคุณวุฒิ/วิทยฐานะ คณะกรรมการสถานศึกษา/ครู มีส่วนร่วมในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. เสนอขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูให้สอดคล้องตามลักษณะงานหน้าที่และความรับผิดชอบ
7. เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา จากจำนวนนักเรียน/ จำนวนห้องเรียน และภาระงาน
8. การกำหนดระดับตำแหน่งใหม่ไม่เกิน ร้อยละ 2 ค่อยๆ
9. เกณฑ์การขอตำแหน่งใหม่ ต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
10. การกำหนดตำแหน่งโดยอาศัยคุณวุฒิ วิทยฐานะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน



11. การกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

12. การจัดระบบตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด

13. เกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำ ปริญญาโท (ทางการศึกษา) หรือเทียบเท่า

ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่า เป็นไปได้น้อยของการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 2 ขั้นตอน คือ

1. เสนอขอตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. การขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมใหม่ ในสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังครุต่ำกว่าเกณฑ์ โดย ก.ค.ศ. เป็นผู้กำหนด

ภารกิจที่ 3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

ความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่า มีความเป็นไปได้มากของการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 จำนวน 13 ขั้นตอน คือ

1. ดำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. รวบรวมคำขอและผลงานของการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณา
4. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ (ม.27(5))
5. ดำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. ทำการรวบรวมคำขอและผลงานของการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา



7. เสนอขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณา
 8. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา
 9. เขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาเกณฑ์และสภาพจริง
 10. เงินวิทยฐานะที่ได้รับ / ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ
 11. การขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ผ่านเกณฑ์ผู้บริหารต้นสังกัด ควรจัดให้มีการปรับปรุงแก้ไข
 12. จัดให้มีการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5 ปี/ครั้ง เพื่อผลคุณภาพและวิทยฐานะ
 13. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินวิทยฐานะ ควรนำผลงานไปเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอและมีความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์
- ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่า เป็นไปได้น้อยของการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 2 ขั้นตอน คือ
1. เปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 2. ขออนุมัติจัดโอนตำแหน่งและเสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

อภิปรายผล

จากผลการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นที่สำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การกิจที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วยขั้นตอน 10 ขั้นตอนทุกขั้นตอนสอดคล้องกับแนวคิดของหน่วยงาน นักวิชาการ และนักการศึกษา ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 52) ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสม 8 ขั้นตอน มีรายการที่เหมาะสมน้อย 2 ขั้นตอน คือ สถานศึกษา ทกะครู มีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษาในการวางแผนอัตรากำลัง จากผลการวิจัยดังกล่าวมีความขัดแย้งกับแนวคิดของ หนัส หันนาคินท์ (2526 : 27) ที่กล่าวว่า การวางแผนกำลังคน



คือ การดำเนินงานของสถานศึกษาหรือระบบโรงเรียน จำเป็นต้องอาศัยกำลังคนหลายฝ่าย นับตั้งแต่ผู้บริหารลงไปถึง นักการภารโรง แต่อย่างไรก็ตามถ้าพิจารณาในมุมมองของผู้เชี่ยวชาญอาจพิจารณาว่าการวางแผนอัตรากำลังในระบบราชการไทยนั้นจำเป็นต้อง รอค้ำสั่งจากหน่วยงานต้นสังกัด เพราะจำกัดด้วยงบประมาณ ส่วนในรายการที่ว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องเสนอแผนอัตรากำลังต่อเขตพื้นที่การศึกษา ปีละ 1 ครั้ง (เดือนเมษายนของปี) นั้น ก็เป็นผลมาจากแนวคิดข้างต้นที่ว่าโรงเรียนไม่สามารถกำหนดอัตรากำลังตามความคิดเห็นของโรงเรียนได้ จำเป็นต้องรอหน่วยงานต้นสังกัดทำให้โรงเรียนไม่จำเป็นต้องเสนอแผนอัตรากำลังต่อเขตพื้นที่การศึกษาทุกปี เพราะอำนาจในการตัดสินใจอยู่ในระดับ กรม ระดับกระทรวงทั้งสิ้น แต่อย่างไรก็ตามในอนาคตถ้าแนวโน้มของการวางแผนอัตรากำลังอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่สถานศึกษาเป็นหลัก จะทำให้สถานศึกษาสามารถวางแผนอัตรากำลังได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมกับปริมาณงานของสถานศึกษาเอง แต่ทั้ง 2 รายการ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขปรับปรุง พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

2. การกิจที่ 2 การกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วยขั้นตอน 15 ขั้นตอน ทุกขั้นตอน สอดคล้องกับแนวคิดของหน่วยงาน นักวิชาการ และนักการศึกษา ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กระทรวงศึกษาธิการ (การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล. 2546 : 52) ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า มีความเหมาะสมมาก 13 ขั้นตอน เหมาะสมและเป็นไปได้น้อย 2 ขั้นตอน ในการนำมาใช้ในการ ปฏิบัติการเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพ คือ การเสนอขอตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา น่าจะเป็นผลมาจากการบริหารงานบุคคลของ (วิษชุตา หุ่นวิไล. 2542 : 149-150) ที่ให้ความสำคัญต่อการกำหนดตำแหน่ง เพราะการจะรับบุคคลเข้ามาในหน่วยงานใดจะต้องกำหนดในขั้นแรกว่า มีงานอะไรจะทำให้ผู้ที่ทำงานนั้น จะต้องมีความรู้ ความสามารถด้านใด ระดับใด พร้อมทั้งการกำหนดค่าตอบแทนว่าเป็นอย่างไร ฉะนั้นในการเสนอขอตัดโอนตำแหน่ง จึงเป็นขั้นตอนการปฏิบัติที่มีความยุ่งยาก และมีความเป็นไปได้น้อยมากทำให้ทั้งผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้น้อย

3. การกิจที่ 3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู ประกอบด้วย 15 ขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าทุกรายการสอดคล้องกับแนวคิดของหน่วยงาน นักวิชาการและนักการศึกษา ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปรับปรุง



แก้ไข พ.ศ. 2545 กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 52) มีขั้นตอนที่ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่า ไม่สอดคล้องกัน 2 ขั้นตอน คือ การ ขออนุมัติจัดโอนตำแหน่งและเสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่นเดียวกับแนวคิดในภารกิจที่ 2 ในประเด็นการเสนอขอจัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงานทั้งผู้เชี่ยวชาญและ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เหมาะสมและเป็นไปได้น้อย

4. การดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง ในปัจจุบันเกิดปัญหามากมาย ไม่ว่าจะเป็นเกิดจากตัวกฎหมายไม่สมบูรณ์ เกิดจากผู้ปฏิบัติมีคุณสมบัติไม่ครบ เกิดจากสภาวะการณ์ทางการเมือง งบประมาณในการบริหารงาน รวมทั้งปัญหาที่สำคัญคือ ปัญหาความไม่ยุติธรรม ฉะนั้นในการดำเนินการตามกระบวนการดังกล่าว ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน จำเป็นต้องมีความละเอียดรอบคอบ ชี้แจงกระบวนการทางกฎหมายเป็นหลัก ตลอดจนใช้ความยุติธรรมในการปฏิบัติจะช่วยให้การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนเป็นไปด้วยความโปร่งใส และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ในระดับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ควรมีการสำรวจและวางแผนอัตรากำลังในระยะยาว เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนในอนาคต ตลอดจนมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ง่าย

1.2 ในระดับหน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารในระดับสูงของหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษา ควรมีการวางนโยบายในการปฏิบัติการเกี่ยวกับวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน เป็นระบบ รวมทั้งควรมีการประชาสัมพันธ์ให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างค่อเนื่อง

1.3 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติการเกี่ยวกับวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อไป



2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางในการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานับพุทธศักราช 2547

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจะนำมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในการดำเนินการที่ถูกต้องต่อไป