

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกประเทศจำเป็นต้องปฏิรูประบบบริหารราชการและเปิดโอกาสให้ประชาชนและองค์กรต่างๆ มีบทบาทในการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานของภาครัฐ ให้ดำเนินงานด้วยความโปร่งใส ภาครัฐจึงต้องปรับเปลี่ยนการทำงาน ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2546 : 5)

จากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 7 คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มาตรา 30 เพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลบริหารงานบุคคลของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นได้ มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และมาตรา 33 ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ดังที่วรรคสอง คือ กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่ด้านการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นอำนาจโดยแท้ตามกฎหมายกำหนด โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2551 : 50)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคคลทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหาร โรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่งงานบริหารบุคคล เป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงานและปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2551 : 50)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศ ทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และอัญเชิญ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่เป็นสุขร่วมกัน” ดังนั้น ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพของคน เนื่องจาก “คน” เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์ และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ตรงกัน จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจและร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถ การสรรหาคัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานแล้วก็ได้มีหลักประกันว่าบุคคลนั้นจะทำงานดีตลอดไป อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่งอาจกลายเป็นผู้หย่อนความสามารถในอีกสมัยหนึ่งได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554 : 7)

การบริหารจัดการในการพัฒนาการศึกษาจะให้เกิดผลดีและมีประสิทธิผลสูงย่อมขึ้นกับองค์ประกอบหลายอย่าง เป็นต้นว่าการบริหารจัดการที่ดี การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ผู้บริหารมืออาชีพ และเกิดการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังขึ้นกับความรับผิดชอบในการทำงานของผู้ร่วมงาน ความกระตือรือร้น ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความถนัด แต่สิ่งดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความสามารถของผู้นำหรือผู้บริหารซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดผู้นำที่มีความสามารถจะมีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ทำงานมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรและสามารถประสานอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งต่อกลุ่มและการบริหารงาน ความสำเร็จของกลุ่มมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้นำ ซึ่งกาญจน์ เรืองมนตรี (2549 : 1) ได้กล่าวถึงผู้นำ (Leader) ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง ต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการ

ดูแลและควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุดก็คือผู้นำ ถ้าองค์การใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้องค์การสามารถทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การใดได้ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะไม่สามารถสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ ข้ำร้ายยังเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ซึ่งจะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในองค์การประสบ ความล้มเหลว (วิเชียร วิทยอุดม. 2549 : 1)

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญก้าวหน้าได้ โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปทำขาดขวัญกำลังใจหย่อนสมรรถภาพ งานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น นักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จในการทำให้อุทิศทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหน่วยงานสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ในกระบวนการบริหารการศึกษาจึงได้กำหนดให้การบริหารงานด้านบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ (ประชาธิรัตน์ โนนทวนงษ์. 2551 : 2)

สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง ซึ่งมีการบริหารงานแบ่งเป็นส่วนตามที่กระทรวงมหาดไทย กำหนดไว้ซึ่งในด้านการศึกษามีกองการศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีโรงเรียนในสังกัด 3 โรงเรียนและมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4 แห่ง มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย โดยใช้การบริหารงาน โดยการกระจายอำนาจให้กับทางโรงเรียนได้เป็นผู้บริหารงานตามนโยบายของทางเทศบาลเมืองอ่างทอง ในด้านการบริหารงานบุคคลทางกองการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการตามความต้องการของทางโรงเรียนเพื่อให้เกิดคุณภาพสูงสุดมีการกระจายอำนาจตามลำดับขั้นตอนในการบังคับบัญชา โดยมุ่งเน้นให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้สิทธิ์ทางโรงเรียนในการบริหารงาน โดยทางโรงเรียนมีการบริหารงานแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในด้านต่างๆ โดยคำนึงถึงประสิทธิผลของการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ งานบริหารบุคคล ของทางเทศบาลเมืองอ่างทอง แบ่งโครงสร้างหลักๆ เป็นฝ่ายบริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และฝ่ายแผนงานและโครงการ ซึ่งแต่ละฝ่ายก็มีภาระงานที่

รับผิดชอบแตกต่างกันไป ในการบริหารงานบุคคลจะอยู่ในฝ่ายบริหารการศึกษาซึ่งจะทำหน้าที่เกี่ยวกับงานการเจ้าหน้าที่ งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติงานการศึกษาปฐมวัย งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตรและงานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางการศึกษา ส่วนในสถานศึกษา จะแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานแผนโครงการและงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคลและฝ่ายบริหารงานทั่วไป ซึ่งแต่ละฝ่ายจะมีรองผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารและมีหัวหน้าฝ่ายต่างๆ ดูแลงานที่ปฏิบัติ โดยในฝ่ายบริหารงานบุคคล จะทำหน้าที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในสถานศึกษา เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนวิทยฐานะ ระเบียบวินัยของครูและจรรยาบรรณของครู เป็นต้น (กองการศึกษาและแผนงานเทศบาล เมืองอ่างทอง. 2551 : 5)

ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง ปรากฏว่าคือการให้ได้มาซึ่งบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล และการให้บุคคล พ้นจากงาน ตลอดจนการขาดประสิทธิภาพไม่ต่อเนื่อง ด้านการส่งบุคคลไปศึกษาอบรม หรือดูงาน พบว่า บุคคลยังให้ความสนใจน้อย ยังมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณดำเนินการ ด้านกระบวนการบริหาร มีปัญหาคล้ายคลึงกันคือผู้เกี่ยวข้องในการวางแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ยังให้ความสนใจ อยู่ในระดับน้อย (กองการศึกษาและแผนงานเทศบาลเมืองอ่างทอง. 2551 : 5)

ดังนั้น ผู้วิจัยและผู้รับผิดชอบบริหารงาน กลุ่มบริหารงานบุคคล จึงมีความสนใจศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง ว่าโรงเรียนมีสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง เป็นอย่างไร โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง และเป็นข้อเสนอแนะที่ใช้ในการปรับปรุง แก้ไข กำหนดนโยบายวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง และเป็นข้อสนเทศที่ใช้ในการปรับปรุง แก้ไข กำหนดนโยบายวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เกิด เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุง การประยุกต์ใช้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อันจะส่งผล ต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความรู้ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุขต่อไป อีกทั้งสามารถนำไปใช้ เป็นข้อมูลสำหรับพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

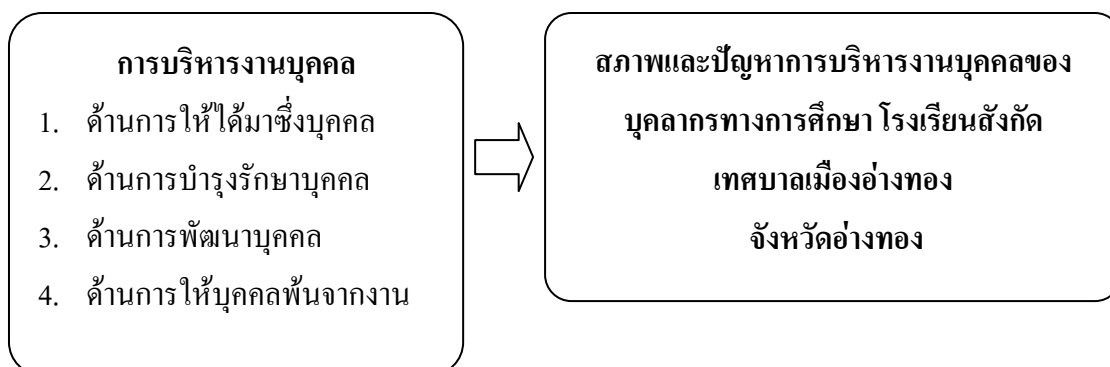
- 1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 214 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการศึกษาครั้งนี้ คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550 : 51) ได้บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 139 คน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับสลาก

2. ตัวแปรที่ศึกษา

- 2.1 สภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองอ่างทองจังหวัดอ่างทอง
- 2.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองอ่างทองจังหวัดอ่างทอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาสภาพและปัญหา การบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ได้นำแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545 : 174) ; ชงชัย สันติวงษ์ (2546 : 9) ; พะยอม วงศ์สารศรี (2548 : 3) และกระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 29-30) นำมาสังเคราะห์และบูรณาการ โดยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย การให้ได้มาซึ่งบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล และการให้บุคคลพ้นจากงาน นำมาสังเคราะห์และบูรณาการ โดยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลหรือตัวบุคคลใน 4 ด้าน ได้แก่ การให้ได้มาซึ่งบุคคล การบำรุงรักษาบุคคลการพัฒนาบุคคล และการให้บุคคลพ้นจากงาน

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลหรือตัวบุคคลใน 4 ด้าน ได้แก่ การให้ได้มาซึ่งบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล และการให้บุคคลพ้นจากงาน

3. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ได้คนใช้คน และบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอ เหมาะสมและเป็นการใช้บุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ประกอบด้วย 4 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การให้ได้มาซึ่งบุคคล หมายถึง การดำเนินการให้ได้ตัวบุคคลเข้ามาในหน่วยงาน นับตั้งแต่การวิเคราะห์ตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การคัดเลือก ตลอดจนถึงการบรรจุแต่งตั้ง

3.2 การบำรุงรักษาบุคคล หมายถึง การดำเนินการต่อเนื่องจากการให้ได้มาซึ่งบุคคล หรือให้บุคคลได้อยู่กับหน่วยงานให้นานที่สุดด้วยความพอใจ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะตลอดจนมีทัศนคติที่ดีขึ้นในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

3.4 การให้บุคคลพ้นจากงาน หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลพ้นจากหน้าที่การงาน และหมดสิทธิต่างๆ ที่จะพึงมีได้

4. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

5. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง ประกอบด้วย โรงเรียนเทศบาล 1 วัดต้นสน โรงเรียนเทศบาล 2 วัดโล่ห์สุทธาวาส และ โรงเรียนเทศบาล 3 วัดชัยมงคล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการวิจัยสภาพการปฏิบัติ และปัญหาการบริหารงานบุคคล ไปใช้แนวทางในการวางแผนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

2. โรงเรียนสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

3. กองการศึกษาและแผนงานเทศบาลเมืองอ่างทอง สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป